



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2014



GOVERNO DE
PORTUGAL

ÍNDICE

I – Nota Introdutória	2
II – Autoavaliação	4
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro)	4
2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.	6
2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE.....	8
2.2. Questionários de satisfação	10
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI)	14
3.1. Fundamentação.....	16
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados .	20
4.1. Área de Gestão e Coordenação.....	20
4.2. Área Jurídica	51
4.3. Área Projetos e Formação	63
4.4. Área Internacional e de Cooperação	83
4.5. Área de documentação	91
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.	95
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho.....	97
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.	98
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras	98
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	104
8.1. Recursos Humanos afetos à cite	104
8.2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros	107
III – Avaliação Final.....	108
IV – Anexos.....	109
1. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras	109
2. Questionário de atendimento jurídico	115
3. Questionário de satisfação – atendimento presencial	116
4. Questionário de satisfação – Linha verde	117

I – NOTA INTRODUTÓRIA

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro e posteriormente pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março.

É o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

No âmbito da sua missão, as atribuições prosseguidas pela CITE são predominantemente técnicas.

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade Emprego e Segurança Social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade.

A CITE foi, durante o ano de 2014, dirigida por uma presidente, coadjuvada por uma vice-presidente.

A sua composição é tripartida e equilátera, compreendendo 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e 4 representantes patronais (CCP, CIP, CAP e CTP).

As deliberações da CITE são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária.

A CITE possui atribuições próprias e de assessoria, atribuições no âmbito do diálogo social e atribuições de apoio técnico e de registo.

O IEFP, I.P. assegura os recursos humanos e financeiros necessários ao cumprimento da sua missão.

Após mais de 30 anos de existência, o Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, veio aprovar a orgânica da CITE, definir a sua natureza e fixar a respetiva estrutura, reforçando a sua natureza equilátera. Conferiu-lhe, igualmente, personalidade jurídica e, em consequência, capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.

Reforçaram-se, por outro lado, as competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Atribuiu-se à CITE competência para apreciar, de forma fundamentada, a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

A aprovação da Lei Orgânica da CITE permitiu, ainda, clarificar a correta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, que veio introduzir alterações na Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho,

nomeadamente, quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego. Mais recentemente, o decreto-lei nº 76/2012, de 26 de março, no âmbito do PREMAC, republicou a orgânica da CITE, acrescentando-lhe a competência de recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

II – AUTOAVALIAÇÃO

1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro).

Quadro 1

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2014						Última actualização: (2013-11-13)				
Serviço: COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO										
Missão: Prosseguir a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.										
Objetivos estratégicos (OE):										
OE 1 Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho										
OE 2 Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal										
OE 3 Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional										
Objetivos operacionais		Ano 2012 META	Ano 2012 Resultado	Ano 2013 META	Ano 2014					
					Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	
EFICÁCIA (40%)									146,7%	
OB 1	Ponderação de 40%								54%	
Analisar e tratar os pareceres prévios solicitados à CITE	Ind 1	% de pareceres prévios (n.º de pareceres prévios apreciados face ao n.º pareceres prévios existentes e entrados)	na	na	80%	85%	95%	97%	130%	
	Peso	50%								
	Ind 2	% de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios <u>concluídos</u> face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	na	na	70%	75%	85%	91%	140%	
Peso	50%									
OB 2	Ponderação de 30%								37,5%	
Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	Ind 3	% de IRCT apreciados de entre os publicados em 2014	60%	100%	70%	75%	100%	100%	125%	
	Peso	100%								
OB 3	Ponderação de 30%								55,2%	
Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família	Ind 4	N.º ações de formação e sensibilização junto de públicos estratégicos	20/ano	30/ano	25/ano	32/ano	40/ano	59/ano	184%	
	Peso	100%								
EFICIÊNCIA (30%)									121,5%	
OB 4	Ponderação de 50%								59%	
Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação	Ind 5	% de pareceres aprovados em 2014 disponibilizados no sítio da CITE	60%	75%	75%	75%	90%	86%	118%	
	Peso	100%								
OB 5	Ponderação de 50%								62,5%	
Manter atualizada a base de dados de registo de anúncios de oferta de emprego	Ind 6	% de anúncios registados face aos analisados	50%	98%	75%	80%	100%	100%	125%	
	Peso	100%								
QUALIDADE (30%)									182,2%	
OB 6	Ponderação de 60%								76,2%	
Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes	Ind 7	% de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	65%	96%	70%	75%	90%	91%	127%	
	Peso	100%								
OB 7	Ponderação de 40%								106%	
Garantir o acesso à formação profissional aos colaboradores e às colaboradoras	Ind 8	% de colaboradores/as envolvidos/as em ações de formação	45%	60%	30%	35%	40%	68%	265%	
	Peso	100%								

Meios disponíveis																												
Recursos Humanos		Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio																							
Dirigente	2	20	40	40	0																							
Técnico Superior	13	12	156	164	8																							
Assistente Técnico	4	8	32	27	-5																							
Assistente Operacional	3	5	15	13	-2																							
Total	22		243	244	1																							
Orçamento (milhares de €)		Estimado	Realizado	Desvio																								
FF 129 (Funcionamento)		490.000,00	211.980,46	-278.019,54																								
FF 242 (Fundo Social Europeu - PO Potencial Humano)		39.696,00	6.392,28	-33.303,72																								
FF 245 (Fundo Social Europeu - Assistência Técnica)		43.123,00	32.509,20	-10.613,80																								
FF 280 (Financiamento da UE - Outras)		197.558,00 (265.797,00 após abertura de crédito especial a 14/08)	183.900,75	-81.896,25																								
PIDDAC		0	0	0																								
Parâmetros		Eficácia	Eficiência	Qualidade																								
		Ponderação 40%	Ponderação 30%	Ponderação 30%																								
		58,7%	36,5%	54,7%																								
Avaliação Final do Serviço																												
		Bom	Satisfatório	Insuficiente																								
Recursos Financeiros e Humanos																												
Recursos Financeiros																												
<table border="1"> <caption>Recursos Financeiros</caption> <thead> <tr> <th>FF</th> <th>Estimado</th> <th>Realizado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FF 129</td> <td>490.000,00</td> <td>211.980,46</td> </tr> <tr> <td>FF 242</td> <td>39.696,00</td> <td>6.392,28</td> </tr> <tr> <td>FF 245</td> <td>43.123,00</td> <td>32.509,20</td> </tr> <tr> <td>FF 280</td> <td>197.558,00</td> <td>183.900,75</td> </tr> </tbody> </table>					FF	Estimado	Realizado	FF 129	490.000,00	211.980,46	FF 242	39.696,00	6.392,28	FF 245	43.123,00	32.509,20	FF 280	197.558,00	183.900,75									
FF	Estimado	Realizado																										
FF 129	490.000,00	211.980,46																										
FF 242	39.696,00	6.392,28																										
FF 245	43.123,00	32.509,20																										
FF 280	197.558,00	183.900,75																										
Recursos Humanos																												
<table border="1"> <caption>Recursos Humanos</caption> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Pontos planeados</th> <th>Pontos executados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Técnico Superior</td> <td>156</td> <td>164</td> </tr> <tr> <td>Assistente Técnico</td> <td>32</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Assistente Operacional</td> <td>15</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>					Categoria	Pontos planeados	Pontos executados	Dirigente	40	40	Técnico Superior	156	164	Assistente Técnico	32	27	Assistente Operacional	15	13									
Categoria	Pontos planeados	Pontos executados																										
Dirigente	40	40																										
Técnico Superior	156	164																										
Assistente Técnico	32	27																										
Assistente Operacional	15	13																										
<table border="1"> <caption>Eficácia</caption> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Objetivo</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indicador 1</td> <td>Objetivo 1</td> <td>130%</td> </tr> <tr> <td>Indicador 2</td> <td>Objetivo 1</td> <td>140%</td> </tr> <tr> <td>Indicador 3</td> <td>Objetivo 2</td> <td>125%</td> </tr> <tr> <td>Indicador 4</td> <td>Objetivo 3</td> <td>184%</td> </tr> </tbody> </table>		Indicador	Objetivo	Valor	Indicador 1	Objetivo 1	130%	Indicador 2	Objetivo 1	140%	Indicador 3	Objetivo 2	125%	Indicador 4	Objetivo 3	184%	<table border="1"> <caption>Eficiência</caption> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Objetivo</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indicador 5</td> <td>Objetivo 4</td> <td>118%</td> </tr> <tr> <td>Indicador 6</td> <td>Objetivo 5</td> <td>125%</td> </tr> </tbody> </table>			Indicador	Objetivo	Valor	Indicador 5	Objetivo 4	118%	Indicador 6	Objetivo 5	125%
Indicador	Objetivo	Valor																										
Indicador 1	Objetivo 1	130%																										
Indicador 2	Objetivo 1	140%																										
Indicador 3	Objetivo 2	125%																										
Indicador 4	Objetivo 3	184%																										
Indicador	Objetivo	Valor																										
Indicador 5	Objetivo 4	118%																										
Indicador 6	Objetivo 5	125%																										
<table border="1"> <caption>Qualidade</caption> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Objetivo</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indicador 7</td> <td>Objetivo 6</td> <td>127%</td> </tr> <tr> <td>Indicador 8</td> <td>Objetivo 7</td> <td>265%</td> </tr> </tbody> </table>		Indicador	Objetivo	Valor	Indicador 7	Objetivo 6	127%	Indicador 8	Objetivo 7	265%																		
Indicador	Objetivo	Valor																										
Indicador 7	Objetivo 6	127%																										
Indicador 8	Objetivo 7	265%																										
Explicitação de fórmulas utilizadas por indicadores																												
<p>O cálculo da classificação atingida em cada indicador será obtido de forma distinta consoante se tratem de indicadores de incremento positivo ou indicadores de incremento negativo. No caso dos indicadores de incremento positivo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido [(Resultado - Meta N)/Meta]. No caso dos indicadores de incremento negativo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido [(Meta N - Resultado)/Meta]. O resultado obtido em cada parâmetro será apurado por uma média ponderada da classificação obtida em cada um dos indicadores que concorrem para esse parâmetro, utilizando como ponderadores o peso de cada um dos indicadores conjugado com o peso do objetivo que incorporam.</p>																												
Listagem das Fontes de Verificação																												
Indicador 1	Processos existentes e entrados - Fonte de verificação: SMARTDOCS (aplicação informática de gestão de documentos); Distribuição por Juristas para análise - Fonte de verificação: Notificação da presidente em SMARTDOCS e despacho da presidente ou vice em papel, no próprio processo, com listagem manual de distribuição.																											
Indicador 2	Enviados à ACT - Fonte de verificação: notificação do/da jurista à Presidente ou Vice, saída assinada pela presidente ou vice e registada em SMARTDOCS; Concluídos e em condições de serem votados pela Comissão em Tripartida - Fonte de verificação: Convocatórias, ordem de trabalhos e atas de reuniões, saídas para entidades empregadoras e trabalhadores/as sempre com todos os registos em SMARTDOCS e em papel e validados/assinados pela Presidente ou Vice.																											
Indicador 3	IRCT's publicados - Fonte de verificação: Boletim de trabalho e emprego eletrónico. IRCT's apreciados - Fonte de verificação: SMARTDOCS (aplicação informática); distribuição para jurista para análise/notificação às partes nos casos de inconformidades para regularização voluntária. Eventual reunião tripartida para aprovação de parecer fundamentado para envio ao Ministério Público.																											
Indicador 4	Ações de Formação - Fonte de verificação: Dossiê por ação. Ações de sensibilização (promovidas pela CITE) - Fonte de verificação: Despacho de autorização presidente ou vice (via mail) e Ficha de ação/evento; Ações de sensibilização (promovidas por outras entidades) - Fonte de verificação: Convite, autorização Presidente ou Vice, Programa e Ficha de ação/evento.																											
Indicador 5	Fonte de verificação: Sítio da CITE, após anonimato salvaguardado.																											
Indicador 6	Anúncios registados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE;																											
Indicador 7	Anúncios analisados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE, validados pela presidente ou Vice.																											
Indicador 8	Questionários presenciais e telefónicos resultados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE alimentada mensalmente. Fontes de verificação: Dossiês pessoais por colaborador/a de onde constam autorização da presidente ou vice, cabimento, compromisso e certificados; relatório trimestral da técnica superior responsável pela formação interna e validado pela Vice.																											

Nota: O montante de 6.392,28€, executado na FF 242, refere-se ao valor unicamente disponível nesta FF realizado a partir das verbas resultantes das transferências de adiantamento dos projetos efetuadas pelo POPH. Dado que o cronograma das ações e a consequente execução do projeto recaiu sobretudo sobre o 2º semestre de 2014, por dificuldades várias, os montantes necessários para a sua execução foram obrigatoriamente cabimentados e pagos através da FF 129, procedendo-se agora, após o pagamento dos PFS aos necessários ressarcimentos.

2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.

A CITE, na sua relação com as cidadãs e os cidadãos utentes, cumpre as atribuições que lhe estão cometidas legalmente e disponibiliza vários serviços, a saber:

A) EMISSÃO DE PARECERES PRÉVIOS

1. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar antes do despedimento, em qualquer das suas modalidades, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades;
2. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar, se pretendem não autorizar o exercício da prestação de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos.
3. Responde a reclamações de pareceres.

B) ANÁLISE E TRATAMENTO DE QUEIXAS POR DISCRIMINAÇÃO

Analisa e procede ao tratamento de queixas apresentadas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

C) APRECIÇÃO DE NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO DE TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

Analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental e procede ao respetivo encaminhamento, nos casos em que tal se justifique.

D) ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO, NO TRABALHO, EMPREGO OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL, SEM PREJUÍZO DO DIREITO DAS VÍTIMAS OU DE OUTRAS ENTIDADES COMPETENTES INTERVIREM EM PROCESSOS JUDICIAIS OU ADMINISTRATIVOS, NOS TERMOS LEGAIS

E) PROMOÇÃO DE DILIGÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO EM CASO DE CONFLITO INDIVIDUAL EM QUESTÕES DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DE PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PRIVADA, QUANDO SOLICITADO POR AMBAS AS PARTES.

F) INFORMAÇÃO E ACONSELHAMENTO JURÍDICOS QUE SE MATERIALIZAM ATRAVÉS DE:

1. Atendimento Linha Verde;
2. Atendimento presencial;
3. Resposta a consultas/solicitações de informação (via eletrónica e postal).

G) MANUTENÇÃO EM FUNCIONAMENTO DO SÍTIO DA CITE

H) CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO EM FUNCIONAMENTO DO CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO

I) PROMOÇÃO DE FORMAÇÃO NA ÁREA LABORAL DE PÚBLICOS ESTRATÉGICOS (COMPETÊNCIA, DECORRENTE DO DEC. LEI Nº 124/2010, DE 17 DE NOVEMBRO)

Os resultados alcançados em todas as alíneas serão descritos no ponto 4 deste relatório. Algumas atribuições bem como alguns serviços mencionados são também parte integrante do QUAR.

2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE

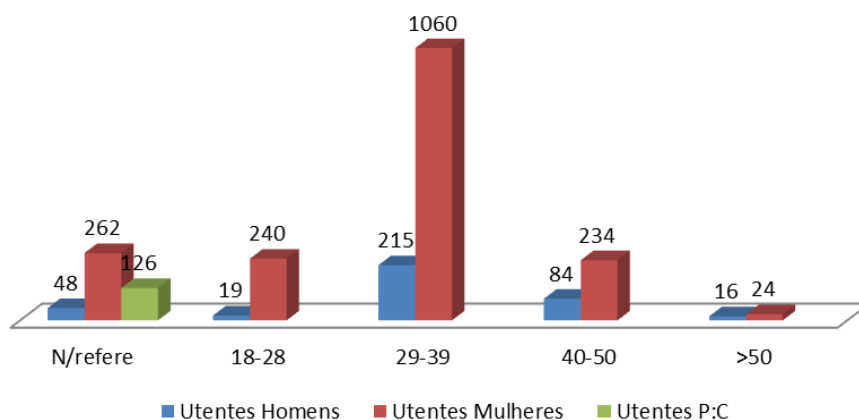
Durante o ano de 2014 foram recebidas 2213 chamadas de linha verde, e procuraram o atendimento presencial, 124 utentes, o que perfaz um total de 2337 atendimentos.

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente a resposta a um questionário. Será com base neste, que se irá obter um perfil do/a utente. Tendo por base o número total de questionários respondidos, o/a utente da CITE caracteriza-se predominantemente do seguinte modo:

- Do sexo feminino
- Idade compreendida entre os 29-39 anos
- Licenciado/a
- De Lisboa

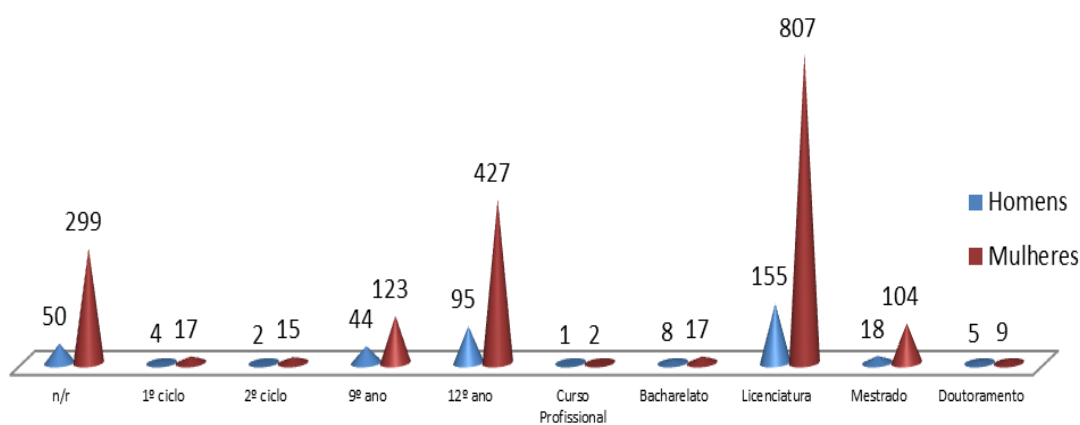
Os gráficos apresentados em seguida mostram os resultados de todas as variáveis presentes no questionário.

Gráfico 1 – Caracterização dos/as utentes da CITE



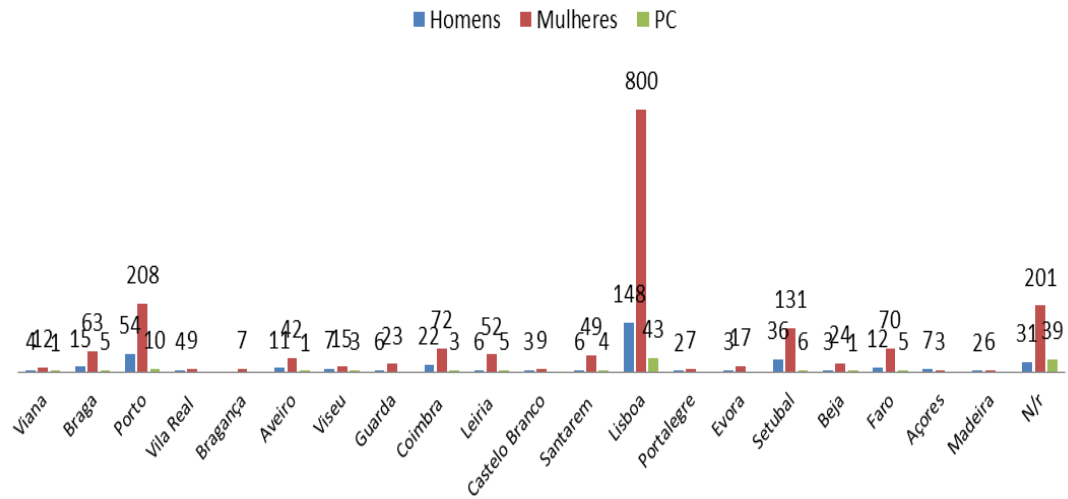
Fonte: CITE

Gráfico 2 – Nível de escolaridade



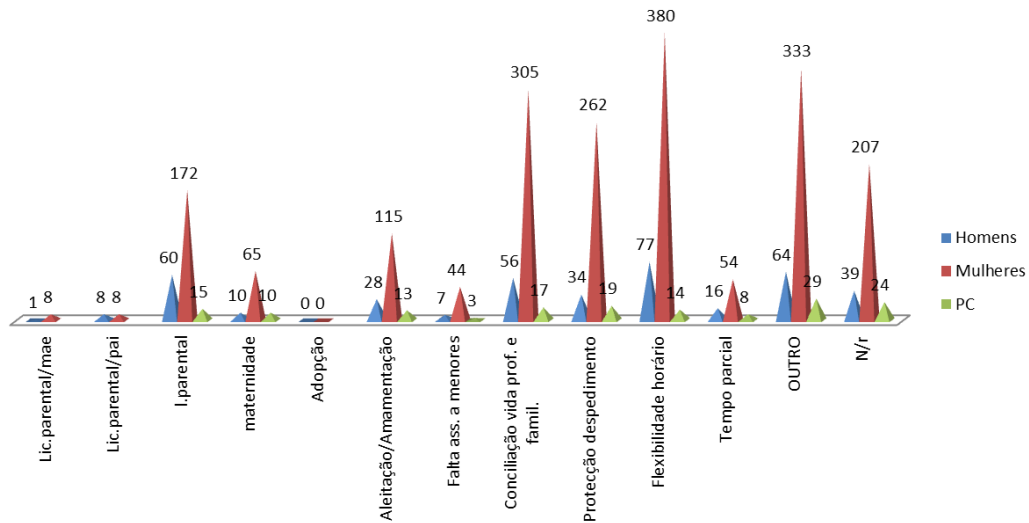
Fonte: CITE

Gráfico 3 – Distribuição geográfica



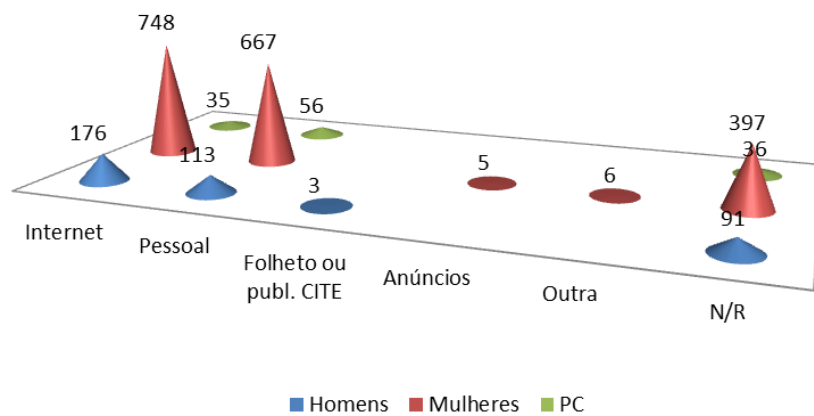
Fonte: CITE

Gráfico 4 - Assunto



Fonte: CITE

Gráfico 5 – Origem da informação em relação à CITE



Fonte: CITE

2.2. QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO

Em 2010, foi criado e implementado um sistema de monitorização da satisfação dos/das clientes, adequado à realidade da CITE. Trata-se da aplicação de dois questionários de satisfação. Um dedicado aos/às utentes da linha verde e feito pela telefonista, exigindo pouco tempo para quem mostra disponibilidade de resposta.

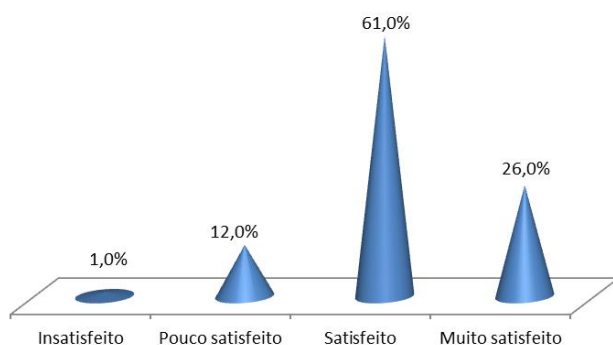
O segundo é utilizado no atendimento presencial e, também ele, adaptado ao público que usa este serviço (mães e pais acompanhados de bebés ou crianças e com pouca disponibilidade para questionários longos e complexos).

À semelhança de anos anteriores, também estes questionários foram aplicados ao longo do ano de 2014. Os dois questionários são de natureza confidencial e anónima.

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – LINHA VERDE

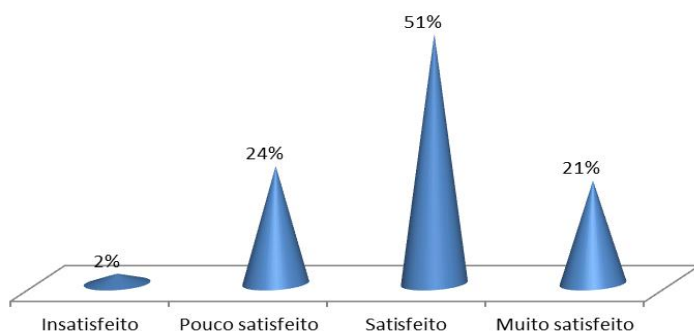
Com vista à avaliação da qualidade do serviço prestado no atendimento através da Linha Verde da CITE, durante o ano de 2014, acederam a responder 1031 dos/as 2213 utentes, o que corresponde a uma amostra de 46,6%, uma vez que nem sempre a disponibilidade dos e das utentes para resposta ao questionário é total. O método utilizado foi de chamada telefónica posterior à prestação do serviço, feita pela operadora/telefonista. Os resultados obtidos estão presentes nos gráficos que a seguir se apresentam.

Gráfico 6 – Horário



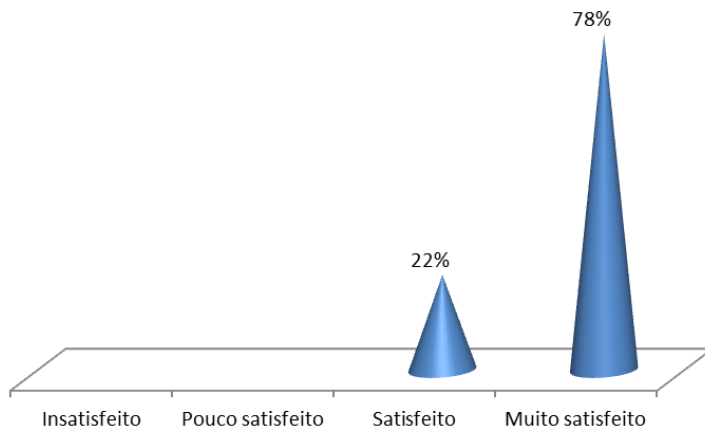
Fonte: CITE

Gráfico 7 – Tempo de espera



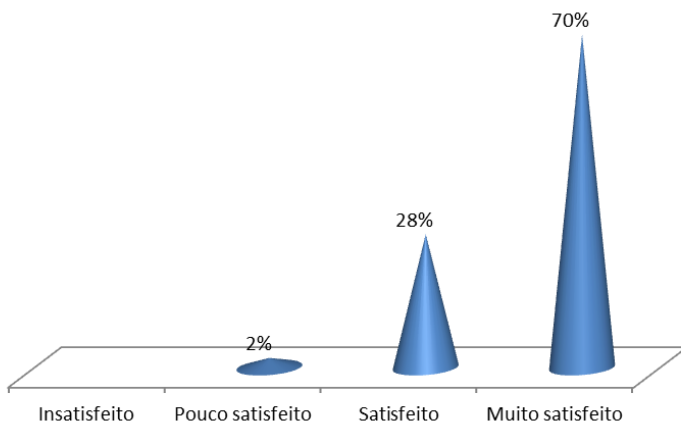
Fonte: CITE

Gráfico 8 – Atendimento telefonista



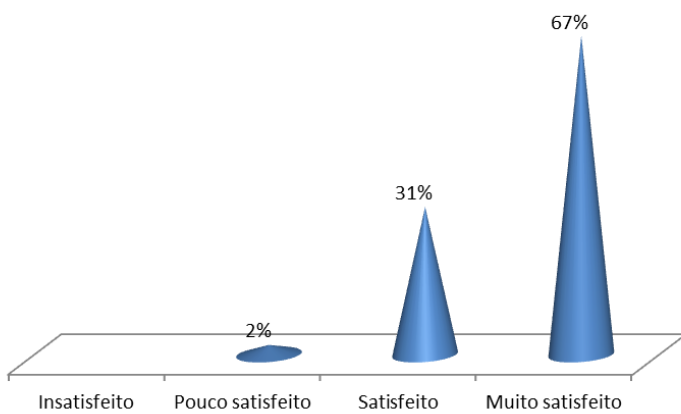
Fonte: CITE

Gráfico 9 – Atendimento jurista



Fonte: CITE

Gráfico 10 – Qualidade da informação disponibilizada



Fonte: CITE

Verifica-se que, globalmente, os e as utentes da Linha Verde estão satisfeitos/as com o atendimento que lhes é prestado, desde que iniciam o contacto com a CITE (atendimento telefónico) até ao momento do atendimento Jurídico.

À exceção do “Tempo de espera”, onde o valor percentual correspondente à resposta “Pouco satisfeito” atingiu os 24%, em todas as outras dimensões analisadas são as respostas “Satisfeito” e “Muito satisfeito” aquelas com maior expressão percentual.

O somatório dos valores percentuais relativos à insatisfação tem expressão apenas nas dimensões correspondentes ao “Horário” e “Tempo de espera”:

- Horário - 13%
- Tempo de espera - 26%
- Atendimento do/a juristas - 2%
- Qualidade da informação disponibilizada - 2%.

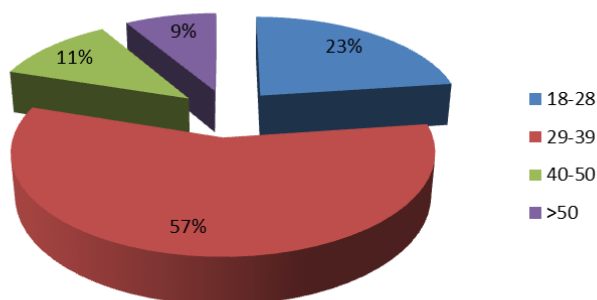
QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – ATENDIMENTO PRESENCIAL

Em 2014, como foi referido, a CITE continuou a prestar um serviço de atendimento Jurídico presencial para os/as utentes que o solicitaram.

Foram recebidos/as 124 utentes, a quem foi pedido, após atendimento que, de forma anónima, respondessem a um questionário de satisfação.

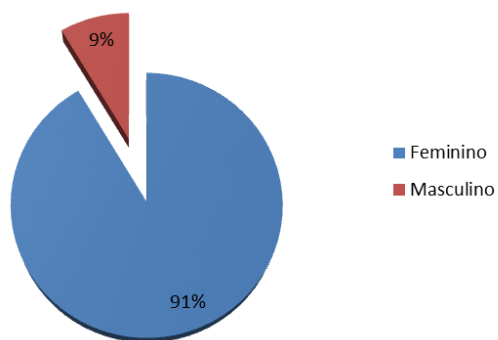
Acederam a responder ao questionário de atendimento presencial 35 dos/as 124 utentes, o que corresponde a 28,2% do total. A caracterização destes/as utentes e os resultados são apresentados nos 5 gráficos seguintes:

Gráfico 11 – Faixa etária



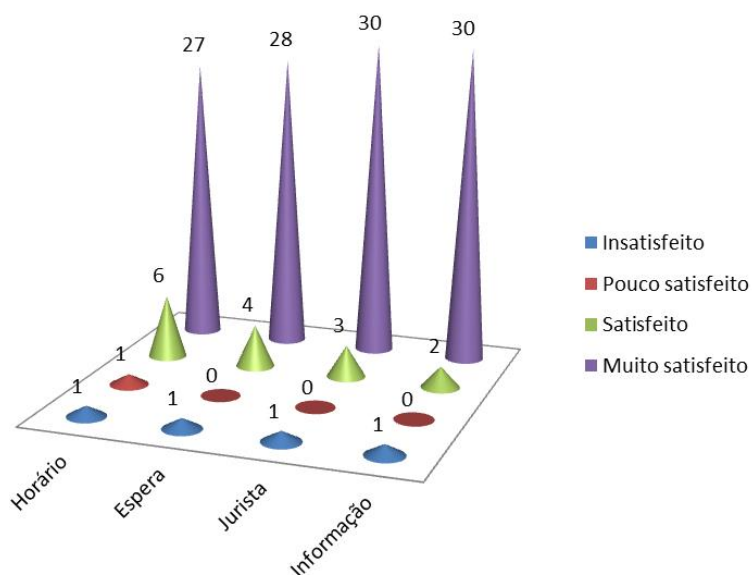
Fonte: CITE

Gráfico 12 – Sexo



Fonte: CITE

Gráfico 13 - Grau de satisfação



Fonte: CITE

No que respeita ao grau de satisfação com as diversas dimensões analisadas podemos afirmar que as respostas foram amplamente positivas, tendo o nível “Muito satisfeito” recolhido o maior número de respostas. Fica deste modo expressa a satisfação dos/as utentes com o atendimento presencial prestado pela CITE.

3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).

Quadro 2

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Cf. Pág.16
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág.16
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Pág.16
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Cf. Pág.16
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Pág.16
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Pág.16
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		X		
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Cf. Pág.16
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	Cf. Pág.16
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	68%			Cf. Pág.16
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Cf. Pág.17
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Pág.17
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Pág.17

3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	X			Cf. Pág.17
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Pág.17
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.17
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.18
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?		X		Cf. Pág.18
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			X	Cf. Pág.18
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?			x	Cf. Pág.18
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Cf. Pág.18
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Cf. Pág.18
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			Cf. Pág.18
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	x			Cf. Pág.18
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			Cf. Pág.18
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			Cf. Pág.18/19

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

Dada a natureza do Organismo, decorrente da sua Lei Orgânica, designadamente a sua dependência relativamente a Recursos Humanos e Financeiros, algumas das questões do *Quadro 1* não são aplicáveis à organização.

3.1. FUNDAMENTAÇÃO

1. AMBIENTE DE CONTROLO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro e posteriormente pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março. A CITE é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A CITE é um organismo atípico, que, enquanto Comissão independente tripartida e equilátera não tem todos os pressupostos organizacionais e de gestão da Administração Pública. Mantém dependência do IEFP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento. O orçamento atribuído, de funcionamento, é gerido pela CITE, contudo o controlo orçamental, os procedimentos e as operações financeiras e contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretaria-Geral do MESS, cujo Ministério tutela esta Comissão.

O controlo interno é assegurado em função da informação disponibilizada regularmente pela SG.

1.2. Internamente existe uma equipa, coordenada pelas Presidente e Vice-presidente, que assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP e com a SG MESS, nas áreas de cogestão. Destaque-se que esta articulação em edifícios distintos e com diferentes organismos, por vezes, não é facilitadora.

1.3. Não existe equipa de controlo formal e auditoria. A Comissão na pessoa da sua Presidente assegura o controlo, em articulação com o IEFP e a SG do MESS.

1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública. Código do Trabalho. Diretivas da EU relativas à Missão da CITE. Lei Orgânica da CITE.

1.5. É anualmente aprovado um Plano de Formação, que pretende dar resposta às necessidades do organismo e às expectativas individuais dos colaboradores e colaboradoras.

1.6. Não existem Unidades Orgânicas, nem chefias intermédias. Os contactos regulares são assegurados entre a Presidente, a Vice-presidente e os colaboradores e colaboradoras afetos/as às áreas.

2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2.1. Em 17 de novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, e posteriormente com a nova redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março

2.2. No ano de 2014, no que se refere ao SIADAP 2, não foram avaliadas a Presidente e a Vice-Presidente.

No que diz respeito ao SIADAP 3, e tendo em consideração o seu carácter bienal (ART.º 9º; ART.º 41º do Decreto-Lei N.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), não houve lugar, em 2014, à avaliação dos/as colaboradores/as.

2.3. Não é considerada a formação dos/das colaboradores/as com contrato de prestação de serviços, por não ser a CITE quem assume os custos das eventuais formações.

3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Preâmbulo:

Em 2014 a SG do MESS assegurou os procedimentos financeiros e contabilísticos. Tendo competências sobretudo administrativas, em termos financeiros, a CITE, por este facto, determinou unicamente a abertura de procedimentos, através de Informações Técnicas que pressupõem necessidades e autorizou pagamentos.

As receitas do Orçamento de funcionamento CITE são disponibilizadas pelo IEF – Instituto do Emprego e Formação Profissional. O valor é comunicado à CITE, na altura da publicação da Circular da DGO, com as instruções para a preparação do orçamento de estado para o ano seguinte.

A CITE solicita, por tranches, ao IEF, a transferência para o Tesouro, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas, tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado.

O circuito documental existente na CITE é assegurado pelo SmartDocs.

Os documentos dão entrada através da Secretaria da CITE na Gestão Documental. Estes são digitalizados e encaminhados para a Presidente para posterior distribuição, de acordo com os assuntos e áreas.

A saída de documentos é também canalizada para a Secretaria, que regista os ofícios e documentos que saem. Todo o circuito pode, por isto, ficar registado em SmartDocs. No entanto, ainda não está a ser usado por todo o universo de colaboradores/as da CITE, principalmente na área de Projetos, que recorre muito ao correio eletrónico para a sua atividade, ainda que dele faça uso para ofícios e outros documentos afins. O SmartDocs permite o encaminhamento de documentos com uma especificação pormenorizada das atribuições do utilizador. Assim, é possível, para além de um despacho textual, o recurso a uma “check box”, onde são indicadas diversas tarefas, como por exemplo: criar um documento, mover o documento no arquivo, responder, etc. Para além disso, pode ser atribuído um prazo para resposta, que servirá, mais tarde, para indicar o estado das respostas pedidas. Este mesmo meio de encaminhamento também é o usado quando existem trocas entre colaboradores/as, tendo assim a possibilidade formal de registar os pedidos e respostas.

3.1. Existência de Manual de Procedimentos Internos

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE não tem um manual próprio, segue os procedimentos dos manuais da SG.

Existem procedimentos internos relativos à gestão documental e à atividade da Comissão e seu suporte logístico, que não foram ainda formalizados num só Manual. Registam-se igualmente Despachos da Presidente e da Tutela que determinam os circuitos e os procedimentos. Encontra-se ainda em fase de construção um manual único, que, só a partir de 2015, pode incluir os circuitos a ter em conta com a SG do MESS.

3.2. O Circuito Contabilístico faz-se conforme o ponto 1. As despesas são autorizadas unicamente pela Presidente da Comissão e, na sua ausência, pela Vice-presidente (Lei n.º 51/2005 de 30 de agosto).

3.3. Sim. Através da UMC.

3.4. A especificidade das funções decorre das atribuições. A título de exemplo, há rotatividade de funções nas áreas jurídica e de projetos, na secretaria e no secretariado.

3.5. Sim, por Despacho da Presidente, em articulação com a Tutela, a Secretaria-Geral e o IEF.

3.6. Sim, por Despacho da Presidente, em articulação com a Tutela, a Secretaria-Geral e o IEFP.

3.7. SmartDocs.

3.8. Só os serviços que gerem fundos ou têm competências inspetivas têm essa obrigatoriedade. No entanto encontra-se previsto no Plano de Atividades da Comissão para 2015, a elaboração do respetivo plano.

3.9. Não aplicável.

4. FIABILIDADE DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

4.1. Nas áreas da contabilidade e tesouraria não existem aplicações informáticas de suporte na CITE, mas sim na SG do MSESS. O SmartDocs assegura a gestão documental interna.

4.2. As razões invocadas não permitem cruzamento de dados.

4.3. Não aplicável pelas razões invocadas.

4.4. Os processos de decisão são determinados pela articulação, muitas vezes presencial, entre a SG do MSESS e a CITE, bem como entre a CITE e o IEFP.

4.5. Os dados referentes ao trabalho da CITE estão guardados com encriptação dentro de uma aplicação (SmartDocs) que limita o acesso mediante uma validação. Para aceder a essa aplicação é necessário usar um computador da Comissão, sendo que, para ligar um computador, deve haver outra validação.

Os dados existentes nas áreas de trabalho não estão a ser obrigatoriamente dirigidos para a rede, podendo, assim, o/a utilizador/a escolher o que quer guardar e onde o faz. Apesar disso, com a integração na rede do Instituto de Informática estes comportamentos tendem a uniformizar-se.

O acesso aos computadores é feito com as credenciais de rede, o que torna a informação contida no computador protegida pela respetiva palavra-chave, sendo mostrado ao utilizador no início de sessão qual foi o nome do último acesso a esse computador.

Os e-mails são acedidos mediante uma palavra-chave que é a mesma que permite o acesso ao computador. Embora possa ser obrigatório o pedido dessa palavra quando se entra no Outlook, a maioria dos utilizadores prefere o acesso direto, sem ter novamente de escrever a palavra-chave. Isto não constitui uma falta de segurança, desde que o computador seja bloqueado cada vez que o colaborador/a se afasta do mesmo.

4.6. Existem backups diários e semanais a diversas áreas (bases SQL, e-mail, áreas de rede), tendo sido arquivados pelo menos um de cada tipo por mês.

No final de 2014 a informática da CITE foi integrada no Instituto de Informática, tendo a salvaguarda da informação ficado a cargo deste Instituto.

4.7 A maioria da informação trocada com o exterior é efetuada através do e-mail. Para filtrar o conteúdo desta foi contratada uma empresa que impede a entrada de spam e que garante que as mensagens que saem estão igualmente limpas de elementos nocivos.

O Sistema de troca interna de documentos pode ser feito de vários modos:

- Através do SmartDocs, que valida os documentos e permite verificar todos os acessos e mudanças ocorridos.

- Por e-mail.
- Pelo uso de áreas de rede, específicas com permissões restritas de acesso, ou por utilizador/a(es/as) ou por grupos.

Quando a informação utilizada nos processos decisórios está dentro do SmartDocs, a mesma é segura e fiável. A Presidente tem igualmente a possibilidade de efetuar uma assinatura digital, que permite enviar para o exterior um documento assinado virtualmente com validade reconhecida pelo CEGER.

4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados

4.1. Área de Gestão e Coordenação

A Área de Gestão e Coordenação é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão e formação dos recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, a articulação entre as várias áreas, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão e seus membros. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, utentes e demais parceiros/as.

1. ASSEGURAR O REGULAR FUNCIONAMENTO DA CITE, ENQUANTO ÓRGÃO COLEGIAL TRIPARTIDO

1.1. Convocatória e presidência das reuniões plenárias e elaboração da agenda

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica.

1.2. Submissão dos pareceres previstos nos normativos legais à aprovação dos membros

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica e no QUAR (Cf. Objetivo 1).

1.3. Disponibilização da informação relativa às atividades do organismo nas várias áreas de intervenção

Em todas as reuniões, no período de informações, a Presidente ou a Vice-Presidente da CITE informaram os membros das atividades e projetos do organismo, sendo, depois, tais informações vertidas em ata. Na 1ª reunião de cada mês, foram apresentadas as estatísticas relativas ao mês anterior a todos os membros, sendo também parte integrante da ata.

1.4. Promoção da participação dos membros em atividades e projetos do organismo

As atividades e projetos do organismo contaram com a participação dos membros, sobretudo quando se trataram de eventos públicos, ou de grupos de trabalho em que têm assento.

1.5. Promoção e coordenação das reuniões sobre igualdade na negociação coletiva

Cf. Ponto 5, Área Jurídica.

1.6. Colaboração com a tutela, a SEAPI, e demais organismos

A CITE colaborou frequentemente com o gabinete SEE, SEAPI e SESS na elaboração de documentos/contributos de âmbito nacional e internacional em matérias conexas com a promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego.

A CITE colaborou, igualmente e sempre que solicitado, na execução e monitorização dos planos de igualdade do MSESS.

A CITE colaborou, ainda, com outros organismos da administração pública, especialmente com a CIG, sendo esta colaboração concretizada em projetos e atividades conjuntas que se encontram detalhadas na área dos projetos (exemplo PIQ).

1.7. Celebração de protocolos com outros organismos e ONG's em matérias de igualdade e não discriminação;

Durante o ano de 2014 a CITE estabeleceu novos protocolos e deu continuidade aqueles já existentes, quer com ONG's, quer com outras entidades em matérias conexas com a missão e atribuições da CITE, a saber:

- Protocolo de Colaboração entre a Associação Projeto Criar e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo entre a Católica Lisbon – School of Business & Economics e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA), a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre EPWN Lisbon e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Colaboração entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FETESE) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação para o Desenvolvimento do Concelho de Moura (ADCMoura) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo entre a Medical Media, Mamãs e Bebés Publicações, Lda. e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego da República Portuguesa e o Ministério do Emprego e Segurança Social do Reino de Espanha;

- Protocolo de Cooperação entre o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em matéria de Mediação Laboral;
- Protocolo de Cooperação entre a Organização Internacional do Trabalho e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Ética Empresarial e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Universidade de Aveiro e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Universidade da Beira Interior e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação Winnet 8;
- Adenda ao Protocolo de Cooperação entre o Instituto Nacional de Estatística, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Memorando de Cooperação entre o Ministério do Trabalho e da Política Social da Bulgária e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal;

1.8. Cooperação com congéneres das Ilhas em áreas comuns

Ambas as instituições congéneres da CITE, quer na Região Autónoma da Madeira, quer na Região Autónoma dos Açores, sofreram alterações orgânicas em 2013, que não permitiram ainda o estabelecimento dos protocolos. Em todo o caso, mantiveram-se contactos informais, quer com a CRITE Açores, quer com a CRITE Madeira.

2. PROMOVER A RECOLHA E A DIVULGAÇÃO DE DADOS E INDICADORES RELATIVOS À PROGRESSÃO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E NO EMPREGO, DA CONCILIAÇÃO E DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

2.1. Coordenação de grupo de trabalho responsável pelas estatísticas e dados relativos à atividade da CITE e aos indicadores de progresso da área da igualdade

No final de cada mês, o grupo responsável pelas estatísticas procedeu ao apuramento e tratamento dos dados relativos à atividade da CITE, provenientes da execução das suas diferentes competências, transformando-os em estatísticas do organismo. Estas estatísticas foram entregues a todos os membros da Comissão Tripartida na 1ª reunião plenária de cada mês.

2.2. Participação em grupos de trabalho externos à CITE

A CITE, enquanto mecanismo nacional para a igualdade, coordena anualmente um grupo de trabalho constituído por representantes de vários serviços tutelados pelo MSESS, com vista a organizar e coligir o material estatístico proveniente de várias áreas ligadas ao trabalho e ao emprego, pretendendo habilitar o Governo a redigir o relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

A CITE participa ainda noutros grupos de trabalho externos, nacionais e internacionais, conforme explicitado nas áreas de projetos e formação e internacional e de cooperação.

2.3. Acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades, do sistema de recolha de dados

Em conformidade ao disposto na lei n.º 10/2001, de 21 de maio, o Governo deve enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, para apreciação pelo plenário, em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo.

Sendo a igualdade entre mulheres e homens um direito fundamental, cuja garantia, muito embora se registem evoluções nos últimos anos em geral e no âmbito do mercado de trabalho em particular, continua a exigir monitorização, este relatório anual contém os indicadores ao nível nacional que incluem os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente:

- a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de ações de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das ações de inspeção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por setor de atividade, assim como as áreas sobre que incidem.

2.4. Divulgação anual dos dados

A CITE, através do seu sítio eletrónico, e em outros suportes, publicita anualmente vários dados quer sobre o desenvolvimento das suas competências quer sobre o progresso da Igualdade de Género no trabalho e no emprego e da conciliação entre a vida profissional e familiar e da proteção na parentalidade.

3. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

3.1. Promoção e coordenação das relações públicas do organismo e a sua articulação com os *media*

A área de Gestão e Coordenação foi responsável pelas relações públicas do organismo. No que se refere à articulação com os *media*, a atividade da Comissão é referida no ponto 7, desta mesma área.

3.2. Coordenação da difusão dos materiais promocionais vídeo e em papel de divulgação da CITE e da parentalidade

A Área de gestão e coordenação foi responsável pela difusão dos materiais promocionais de divulgação da CITE e da Parentalidade. Estes, para além de terem sido disponibilizados no sítio de Internet da CITE, o que possibilita, na maior parte dos casos, o *download* por parte dos/as utilizadores/as, foram também disseminados através da sua divulgação no diversos eventos (*workshops*, seminários, ações de sensibilização e formação, entre outros) em que a CITE participou.

3.3. Coordenação das representações e das sessões de divulgação do organismo

- **Agenda Nacional**

Quadro 3

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
3	janeiro	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Apresentação gerfip
7	janeiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
9	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Steering Committee
8	janeiro	CESIS	Lisboa	Entrevista	Dra. Paula Covilhã - Assédio
9	janeiro	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Gerfip
9	janeiro	INA	Lisboa	Formação	Ciclo de debates
10	janeiro	Instituto de Informática	Lisboa	Reunião	Sistema informático da CITE
15	janeiro	APEE-Norma	Lisboa	Apresentação	Vida Plena - Conciliar as vidas
15	janeiro	APEE-Norma	Lisboa	Apresentação	Vida Plena - Conciliar as vidas
16	janeiro	CITE	Lisboa	Reunião	Plenária IGEN Microsoft
17	janeiro	SEAPI (CITE)	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho - Dra. Dina Canço + Dra. Eduarda Ferraz
20	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião GT-IG
20	janeiro	CH (CITE)	Lisboa	Reunião	POAT - Projeto calculadora digital
21	janeiro	GNR (CITE)	Lisboa	Reunião	Conciliação
20	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião GT-IG

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
22	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião Plenária ISO 26 000
22	janeiro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação FESETE
23	janeiro	ETUI	Porto	Seminário	Questões de género e saúde no trabalho
28	janeiro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	2013: Natalidade em colapso
29	janeiro	Escola Básica 2.3 António Gedeão	Odivelas	Sensibilização	A Igualdade de Género
29	janeiro	INE	Lisboa	Reunião	Projeto Usos do Tempo - EEA Grants
30	janeiro	HR	Lisboa	Evento	Entrega de prémios HR
30	janeiro	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de Coordenação, Relações Internacionais e Cooperação
31	janeiro	MDM	Lisboa	Seminário	Conciliação, Família e Profissão
4	fevereiro	Rede Resp. Social MSESS	Lisboa	Reunião	Reunião da Rede SMSESS
4	fevereiro	CESIS	Lisboa	Reunião	Projeto EEA Grants
5 e 6	fevereiro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação ACT
6	fevereiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Sub-grupo Direitos Humanos - ISO 26 000
6	fevereiro	INA	Lisboa	Formação	Ciclo de debates no INA
7	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Professora Sara Falcão Casaca

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
10	fevereiro	CH (CITE)	Lisboa	Reunião	POAT - Projeto calculadora digital
10	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Professora Anália Torres - Projeto EEA Grants
11	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
11	fevereiro	APEE-Norma	Lisboa	Reunião	Reunião CT
12	fevereiro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação FESETE
12	fevereiro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	Casa-se menos e cada vez mais tarde
12	fevereiro	CIG	Lisboa	Seminário	Apresentação do Programa PT07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, do Mecanismo Financeiro EEA
13	fevereiro	UGT Comissão da Mulheres	Lisboa	Conferência	Aprender a conciliar
14	fevereiro	CESIS	Lisboa	Reunião	Projeto EEA Grants Usos do Tempo
17 e 18	fevereiro	CITE POPH	Coimbra	Formação	Formação ACT
17	fevereiro	EPWN	Lisboa	Seminário	PWN's Women Leadership Coaching Programme (WLCP)
19	fevereiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Sub-grupo Direitos Humanos - ISO 26 000
20 e 21	fevereiro	CITE POPH	Évora	Formação	Formação ACT
21	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Delegação Albanesa

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
24	fevereiro	CITE	Lisboa	Entrevista	Claudia del Bianco - Jornalista
24	fevereiro	LUSA	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
24	fevereiro	GRAAL	Coimbra	Seminário	Programa de audição Pública "Desafios para o (des)emprego feminino"
25	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
27	fevereiro	CM CADAVAL	Lisboa	Seminário	"Responsabilidade Empresarial: Novos Desafios Sociais"
27	fevereiro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	A Igualdade Salarial em Portugal
5	março	Antena 1	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
5	março	Rádio Renascença	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
5	março	Questão de Igualdade	Lisboa	Reunião	Parceria QI e CITE - Projeto Criar a Igualdade
6	março	UGT	Lisboa	Seminário (puro)	A Igualdade Salarial em Portugal
6	março	CIG	Lisboa	Reunião	Dra. Heloísa Perista - Projeto EEA Grants Usos do Tempo
6	março	CITE	Lisboa	Reunião	Reunião GALP - IGEN
6	março	INA	Lisboa	Formação	Ciclo de debates
7	março	CIG	Lisboa	Evento	Dia Internacional da Mulher
7	março	IPS - ESCE	Setúbal	Seminário	II Seminário Comemorativo

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					do Dia Internacional da Mulher
7	março	CEJ	Lisboa	Palestra	Direito de Trabalho e Igualdade na CE
7	março	UGT- Setúbal	Setúbal	Seminário	As mulheres no poder local
8	março	APMJ	Lisboa	Evento	Jantar comemorativo do Dia Internacional da Mulher
9	março	SEIES/Associação Igualdade Parental	Setúbal	Seminário	Comemorações março mulher
10	março	DG Segurança Social	Lisboa	Sensibilização	
11	março	ACT	Lisboa	Formação	Formação ACT
12	março	CITE POPH	Porto	Formação	Formação FESET
13	março	IFDR	Lisboa	Reunião	Simplificação do Portugal 2020
13	março	Universidade Católica	Lisboa	Seminário	Mulheres nos cargos de topo: uma alavanca para o negócio
13	março	Subcomissão Igualdade - AR	Lisboa	Audição Parlamentar	Audição "Igualdade de Género em tempo de crise"
14	março	ACT	Faro	Formação	Formação ACT
14	março	CESIS	Lisboa	Reunião	Dra. Heloísa Perista - Projeto EEA Grants Usos do Tempo
14	março	Jornal Económico	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
14	março	Delegação	Lisboa	Reunião	

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Kosovar			
14	março	Universidade Europeia	Lisboa	Debate	Emprego: uma questão de género
18	março	Rede Resp. Social MSESS	Lisboa	Reunião	
20	março	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de Coordenação, Relações Internacionais e Cooperação
21	março	Segurança Social	Sintra	Reunião	Reunião da Plataforma Supraconcelhia
21	março	Women win-win	Lisboa	Apresentação	As prioridades e limitações da nossa vida somos nós que as impomos a nós próprios
24	março	CITE	Lisboa	Reunião	Reunião Santander - IGEN
26	março	Rádio Renascença	Lisboa	Entrevista	Cerimónia IGEN
27	março	CITE	Lisboa	Evento	Cerimónia pública IGEN
28	março	C.M.Golegã	Golegã		Forum "À conversa com... sobre Igualdade no Trabalho
1	abril	UGT - UMAR	Setúbal	Seminário (puro)	Assédio moral e sexual: quebrar invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção e intervenção no mundo laboral
2	abril	Questão de Igualdade	Lisboa	Reunião	referencial de formação - Projeto Criar a Igualdade
3	abril	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião GT IG

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
3	abril	SG MSESS	Lisboa	Sensibilização	Encontros temáticos no MSESS: Conciliação trabalho/família: o direito e as práticas
3	abril	PT	Lisboa	Reunião	Reunião com Luís Silva - RH PT
4	abril	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião para coordenação dos contributos do MSESS para o 10º Relatório Nacional de Aplicação da Carta Social Europeia Revista
4	abril	CITE - IGEN	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
7	abril	CH (CITE)	Lisboa	Reunião	POAT - Projeto calculadora digital
7	abril	Questão de Igualdade	Faro	Workshop	A Igualdade de Género na Publicidade - Projeto Criar a Igualdade
8	abril	Questão de Igualdade	Portimão	Workshop	A Igualdade de Género na Publicidade - Projeto Criar a Igualdade
9	abril	C.M.Barcelos	Barcelos	Seminário (puro)	A responsabilidade Social Corporativa no Contexto da Internacionalização
10	abril	RSOPT	Évora	Evento	6ª Convenção Anual RSOPT
10	abril	CIP	Lisboa	Cerimonia	Tomada de posse dos corpos sociais da CIP
11	abril	SEE	Lisboa	Reunião	Plano para a Igualdade MSESS
16	abril	Igualdade parental	Lisboa	Conferência	11ª Conferência Internacional "Igualdade Parental Sec. XXI"

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
23	abril	CEJ	Lisboa	Formação	Ação de Formação Contínua Tipo B - Saúde, Doença e Discriminação no Local de Trabalho
24	abril	Conferência LEAN IN Universidade Católica/PWC	Lisboa	Conferência	Audioconferência Sheryl Sandberg e conferência
28	abril	Questão de Igualdade	Amadora	Sensibilização	Projeto "Crescer +Igual - Uma experiência de Integração da Igualdade de Género em Contexto Escolar"
29	abril	CITE	Lisboa	Evento	Lançamento do Livro Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: estratégias e desafios de um percurso (coleção estudos 9)
30	abril	TVL	Lisboa	Entrevista	Programa Conciliação
5	maio	CITE - IGEN	Lisboa	Reunião	Reunião Task force Igen
6	maio	II	Lisboa	Reunião	Migração dados CITE
8	maio	CITE/ AUCHAN	Lisboa	Sensibilização	Gestão de equipas em matéria de direitos da parentalidade e conciliação
8	maio	RSOPT	Lisboa	Reunião	Sub-grupo Direitos Humanos - ISO 26 000
8	maio	Editorial Presença	Lisboa	reunião	Livro «Faça Acontecer» edição portuguesa Sheryl Sandberg
12	maio	CITE - IGEN/ GEBALIS	Lisboa	Reunião	Reunião Plenária IGEN

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
12	maio	RSOPT	Lisboa	Reunião	Sub-grupo Direitos Humanos - ISO 26 000
12	maio	SPGL	Lisboa	Seminário (puro)	A situação da mulheres no emprego e desemprego em portugal
14	maio	FDUNL	Lisboa	Apresentação	Apresentação de mestrados - Estágios na CITE
15	maio	CITE/ AUCHAN	Porto	Sensibilização	Gestão de equipas em matéria de direitos da parentalidade e conciliação
15	maio	Igualdade parental	Lousã	Workshop	Conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar
16	maio	Segurança Social	Lisboa	Reunião	Reunião da Paltaforma Supraconcelhia
16	maio	Associação Vida Norte/FEP-UCP	Porto	Sensibilização	Seminário Hora H
16	maio	OIT	Lisboa	Workshop	Encontro com formandos/as de organismos da AP dos PALOP e Timor Leste
17	maio	ISEG	Lisboa	Participação em Bootcamp	Jurí no Pitch Bootcamp
19	maio	CITE/ ACEESA	Lisboa	Reunião	Reunião preparatória do Projeto + Tempo + Vida
19	maio	CIES-IUL Lisbon	Lisboa	Visita	Visita de Delegação Albaneza à CITE
19	maio	Women win-win	Lisboa	almoço de trabalho	Estatísticas/Dados de género - ponte com Teresa Menezes e proposta de troca de ideias

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
20	maio	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Protocolo (contratos e financeiro)
20	maio	APEE/CITE	Lisboa	Sensibilização	O contributo da Conciliação trabalho/família para a natalidade
20 e 21	maio	ICS/CITE (Projeto EEA Grants O Papel dos Homens na Igualdade de Género)	Lisboa	Workshop	Workshop Internacional - Fathers on Leave and Gender Equality: a comparative perspective
21	maio	CIEG	Lisboa	Conferência	Conferência do II aniversário do CIEG - Sessão de encerramento
21	maio	OIT	Coimbra	Seminário (puro)	Seminário "A família e o trabalho em tempo de crise"
22	maio	SEE	Lisboa	Reunião	Projeto de plano de ação para a igualdade MESS
23	maio	APEE (Palácio Foz)	Lisboa	Seminário (puro)	Políticas Públicas
23	maio	GIP - Sesimbra - CMS	Sesimbra	Workshop	CITE: conciliação uma caminho para a Igualdade - V Edição Espaço Emprego e Formação
27	maio	RH	Lisboa	Conferência	7ª Conferência RH Portugal
29	maio	II	Oeiras	Encontro	Aniversário II
29	maio	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de Coordenação, Relações Internacionais e Cooperação
29	maio	SBSI	Lisboa	Seminário (puro)	Organização do Trabalho e Conciliação

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
2	junho	IEFP	Lisboa	Reunião	Reunião de Trabalho
3	junho	Women win-win	Lisboa	Lançamento de programa	lançamento do Programa de Mentoring Women Winwin
3	junho	SEDES/AXA	Lisboa	Conferência/Debate	Novos líderes para a AP
4	junho	Q.I- Questão de Igualdade	Tondela	Sensibilização	No âmbito do protocolo Q.I/CITE do Projeto Crescer + Igual- " As escolhas profissionais de Raparigas e Rapazes- Impacto no Futuro"
5	junho	RSO.PT	Lisboa-BCSD	Reunião	Reunião do S.C da Rede
11	junho	II	Lisboa	Reunião	Reunião Planeamento Migração
11	junho	Sociedade Civil	Porto	Participação em programa	Programa "Casais sem filhos por opção"
17	junho (manhã)	RSOPT	Lisboa - CITE	Reunião	Sub-grupo Direitos Humanos - ISO 26 000
17	junho (Tarde)	Rede Resp. Social MSESS	Lisboa - CITE	Reunião	Sub-grupo Direitos Humanos
17	junho (tarde)	Associação Chão dos Meninos	Évora - Univ.	Seminário	Um caminho para a competitividade: como conciliar a vida familiar e a vida profissional
20	junho	Ciência Viva	Lisboa	Participação mesa redonda	As 24 horas do Tempo
25 a 27	junho	CITE POPH	Porto	Formação	Formação PROJETO CRIAR
25	junho	Santander	Lisboa	Reunião	Relatório IGEN

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
26	junho	UMAR	Porto	Sensibilização	Assédio moral e sexual no Trabalho - Tertúlia (Projeto Mudanças com Arte)
26	junho	IGEN	Lisboa	Reunião	Reunião IGEN - Task Force
27	junho	Baia do Tejo	Barreiro	Conferência	"A CUF e a importancia na história da industria portuguesa - Homenagem a Alfredo da Silva"
27	junho	Câmara Municipal de Cascais (CMC)	Cascais	Cerimónia Pública	Cerimónia de Apresentação da Estratégia Municipal de Cascais para a Igualdade de Género e Assinatura do Protocolo com a CIG
1	julho	Rede Resp. Social MSESS	Lisboa MSESS	Reunião Plenária	Plenária da Rede
7	julho	C.M.Lisboa	Lisboa	Cerimónia Pública	Evento final de consulta sobre implementação de agenda 2015-2017
8	julho	RSO PT-Grupo ISO 26000	Lisboa	Reunião	Plenária do Grupo
8	julho	Questão de Igualdade + CITE	Beja	Sensibilização	No âmbito do protocolo Q.I/CITE do Projeto Crescer + Igual- " As escolhas profissionais de Raparigas e Rapazes- Impacto no Futuro"
10	julho	IGEN	Lisboa Santander	Reunião- almoço on job	Grupo de Trabalho da monitorização e Relatório
10	julho	RSO.PT	Lisboa/CITE	Reunião	Reunião GT IG
10	julho	CITE/ ACEESA	Lisboa/CITE	Reunião	Reunião do Projeto + Tempo + Vida

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
10	julho	Questão de Igualdade + CITE	Albufeira	Sensibilização	No âmbito do protocolo Q.I/CITE do Projeto Crescer + Igual- " As escolhas profissionais de Raparigas e Rapazes- Impacto no Futuro"
11	julho	IBM	Tomar	Cerimónia Pública	Encerramento da Semana E.X.I.T.E.
14	julho	Atmosfera M - Montepio Geral	Porto	Tertúlia	Conciliação Familiar
14	julho	IGEN	Lisboa-RTP	Reunião	Plenária do IGEN
15	julho	Grupo Deputados do PS_Subcomissão de Igualdade	Lisboa	Reunião	Dénuncias de trabalhadoras sobre proibição de engravidar
17	julho	APEE	Lisboa	Reunião	Rede Global Compact- WEP,s(Protocolo CITE/APEE)
23	julho	IGEN	Lisboa- Auchan	Reunião	Grupo de Trabalho III
23	julho	Associação Guiniense	Lisboa	Seminário	"Igualdade de género mulheres imigrantes africanas/a outra face da igualdade"
24	julho	SIC-Programa Queridas Manhãs	Lisboa	Participação em programa de televisão	Tema do programa "polémica sobre a alegada assinatura de declaração de mulheres comprometendo-se a não engravidar"
29	julho	ANIMAR	Lisboa	Reunião	Comissão Organizadora Dia Municipal para a Igualdade
29	julho	Reunião MSESS	Lisboa	Reunião	RIMA -Rede Interministerial

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					Adm. Pública
7	agosto	Conselho Nacional de Juventude	Lisboa	Reunião	Discussão sobre questões ligadas ao trabalho digno e ao emprego de qualidade
12	agosto	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas	Lisboa/CITE	Reunião	
2	setembro	IGEN	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
4	setembro	CNJ	Lisboa	Reunião	Campanha trabalho digno
4	setembro	C.M.Lisboa	Lisboa	Reunião	Dia Municipal da Igualdade
10	setembro	GEP	Lisboa/MNE	Reunião	Reunião preparatória de defesa do 4º relatório PIDESC
11	setembro	CH Consulting	Coimbra	Formação	Formação a equipa da CITE
15	setembro	IGEN	Lisboa	Reunião	Grupo trabalho IGEN
19	setembro	CIG	Lisboa	Reunião	Visita de Joanna Goodey a Portugal (FRA)
19	setembro	Rede de Mulheres da Pesca	Lisboa	Reunião	Escritura pública da Associação
18-20	setembro	CITE / POPH	Grândola	Ação de formação	Formação UGT Setúbal
26	setembro	Igualdade Parental	Coimbra	Seminário	Igualdade Parental e Conciliação Trabalho-Família
3	outubro	ACT	Lisboa	Sensibilização	Inspetores Estagiários – INTEFP 2014 Sistema de Inspeção do Trabalho – Igualdade de Género e não Discriminação

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
7	outubro	UGT-Castelo Branco/ Agrupamento de Escolas do Fundão	Fundão	Sensibilização	Jornada Mundial do Trabalho Digno
9	outubro	Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE	Torres Novas	Sensibilização	Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal - Horário Flexível
14	outubro	Camara Municipal de Varzim	Póvoa Varzim	Sensibilização	Pobreza, Exclusão Social e Desigualdade de Género
15	outubro	UGT/OIT	Lisboa	workshop	Intercambio entre UGT e representantes sindicais dos PALOPS sobre questões de igualdade de género no trabalho
15-17	Outubro	CITE / POPH	Porto	Ação de formação	Formação UGT Porto
22	outubro	APG 47ª Encontro Nacional	Lisboa	Conferência	Cidadania nas Sociedades, Cidadania nas Organizações
23	outubro	CMLisboa	Lisboa	Seminário exploratório	Austeridade, Direitos Sociais, e Políticas da Cidade
24	outubro	CMLisboa, + ANIMAR	Lisboa	workshop	Igualdade e Desenvolvimento
24	outubro	CITE/FAUL	Lisboa	visita/sensibilização	igualdade de género no trabalho
24 e 31 e 1 novembro	outubro	CITE / POPH	Porto	Formação	Formação PROJETO CRIAR
25 e 1 e 8 de	outubro	CITE / POPH	Barcelos	Formação	Formação PROJETO CRIAR

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
novembro					
25 e 8 e 22 de novembro	outubro	CITE / POPH	Viseu	Formação	UGT Viseu
30 e 31	outubro	CITE/POPH	Porto	Formação	ACT Porto
30	outubro	Ciencia Viva	Lisboa	workshop	Projeto Europeu RRI Tools
31	outubro	Auchan; Fórum Empresas para a Igualdade	Lisboa	Debate/mesa Redonda	Family Week - Conciliar é trabalhar melhor?
4	novembro	GEP	Lisboa	Formação	Direitos das mulheres x austeridade
4	novembro	UGT	Lisboa	Sensibilização	Igualdade de género no trabalho
4	novembro	SEAPI/CIG	Lisboa	Evento	Jornadas Violência Doméstica - Feridas de morte
10 e 11 e 9 dez	Novembro	CITE / POPH	Sines	Formação	Formação Porto de Sines
13 e 14	novembro	CITE/ POPH	Coimbra	Ação de formação	Formação ACT Évora
13	novembro	ACT	Lisboa	sensibilização	Campanha contra o trabalho não declarado
19	novembro	FDUL	Lisboa	aula aberta	Aula pós graduação Direito do Trabalho
13	novembro	Almedina	Lisboa	Congresso	XVIII Congresso do Direito do Trabalho
20	novembro	UGT/CITE	Lisboa	Formação	Projeto UGT - igualdade de género nas escolas

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
24	novembro	UMAR	Lisboa	Sensibilização	"Assédio sexual - Quebrar as invisibilidades"
26	novembro	Fórum Empresas para a Igualdade	Lisboa	debate/apresentação relatório IGEN	A igualdade de género é um bom negócio
26-28	novembro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação UGT Porto
26	novembro	Lusofona	Lisboa	aula aberta	"Este país não é para grávidas"
27	novembro	Casa da Baía de Setúbal	Lisboa	seminário	Sinergias para uma parentalidade partilhada
28	novembro	FESETE	Porto	workshop	Projeto transnacional "reforçar a igualdade de género no setor têxtil, vestuário e calçado"
4	dezembro	Global Estratégia	Lisboa	Conferência	Happy People, Happy Work, Better Companies '2014"
4,5 e 6	dezembro	CITE / POPH	Vila Real	Ação de formação	Formação Vila Real
4 e 5	dezembro	CITE/ POPH	Coimbra	Ação de formação	Formação ACT Coimbra
6, 12 e 13	dezembro	CITE/ POPH	Porto	Formação	Formação PROJETO CRIAR
9	dezembro	ISCTE	Lisboa	Seminário	Riscos de inclusão de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica
11, 12 e 13	dezembro	CITE/ POPH	Castelo Branco	Formação	Formação UGT Castelo Branco
11	dezembro	Alunas do ISCTE	CITE	Entrevista - Trab investigação	A evolução da mulher no mercado de trabalho
11	dezembro	SIC	Lisboa	Entrevista - Media	
12	dezembro	Fundação da	Santa Maria	Seminário	Jornadas da Juventude :

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Juventude	da Feira		Inclusão Social, Emprego e Voluntariado
12	dezembro	Projeto EQUO - QI	Odivelas	Seminário	1ª Jornada de Trabalho - A igualdade de Género nas Organizações da Economia Social e Solidária
12	dezembro	UGT	Braga	Seminário	Direitos Humanos e Igualdade de Género
15 e 16	dezembro	CITE/ POPH	Sines	Formação	Formação Assoc. Mulheres da Pesca
16	dezembro	Assembleia da República	Lisboa	Audição Parlamentar	Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade
19	dezembro	PT 2020	Lisboa	Cerimónia Pública	Lançamento dos Programas operacionais 2020

- **Agenda Internacional**

Quadro 4

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
24	janeiro	Projeto EEA Grants Assédio no Local de Trabalho	Oslo	Reunião	Reunião bilateral Portugal-Noruega do Projeto EEA Grants Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
27 e 28	janeiro	EQUINET	Bruxelas	Reunião	1ª Reunião de planeamento e estratégia - Rede Europeia de Mecanismos Nacionais de Igualdade - EQUINET Board
26	fevereiro	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Reunião de grupo de trabalho específico para a IG - EQUINET
27	fevereiro	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Working group on Strategy Development
27	fevereiro	EQUINET	Bruxelas	Workshop	Workshop GT EQUINET - Estratégia e Desenvolvimento para os Mecanismos Nacionais de Igualdade
31	março	Equinet BOARD	Bruxelas	Reunião	Equinet BOARD
1	abril	Equinet BOARD	Bruxelas	Reunião	Equinet BOARD
24	abril	Equinet	Bruxelas	Seminário/ estrangeiro	EQUINET+EU apresentação do relatório sobre a aplicação da Diretiva sobre bens e serviços
25	abril	Equinet BOARD	Bruxelas	Reunião	Reuniões sobre planeamento de estratégias
22	maio	Comité Consultivo de Igualdade de	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho ordinária

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Oportunidades entre homens e mulheres			
22 e 23	maio	EIGE	Vilnius	Reunião	Consultation meeting from practices with potential to good practices on reconciliation
19	junho	Equinet BOARD	Estocolmo	Reunião	3ª reunião do BOARD
19-20	junho	EIGE	Vilnius	Reunião EIGE	Good practices in the area of Women's Entrepreneurship
4	setembro	Equinet	Vienna	Reunião	Working group on Strategy Development
16 e 17	Setembro	Comissão Europeia	Skopje		Apresentação e defesa da candidatura do projeto "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)" - MK 11 IB SO 01 do Programa Twinning
23 e 24	setembro	Equinet	Varsóvia	Formação	Equinet Training Event on Gender Equality
26	setembro	MEDEF	Paris	Audição	Les Fillières Professionales (égalité)
1, 2 e 3	outubro	Projeto Assédio no Local de Trabalho - EEAGrants	Oslo	visita de estudo	Projeto EEA Grants - Assédio Sexua e Moral no Local de Trabalho
7	outubro	EQUINET	Roma	Reunião grupo de trabalho	Gender Equality working group
23-24	outubro	Public Defender of Rights -	Brno	Conferência	Work-life balance

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		República Checa			conference
28-29	outubro	Comissão Europeia	Helsínquia	Workshop	Exchange of good practices on gender equality - The role of men in gender equality
10,11,12	novembro	MNE/ONU	Genebra	Defesa PIDESC	Defesa nacional pacto direitos sociais, economicos e culturais
27	novembro	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho ordinária
28	novembro	Arborus	Paris	Entrega de Prémios	Entrega dos Prémios GEIES + Reunião Comité Consultivo

4. GERIR E COORDENAR A ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DO “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE”, EM PARCERIA COM A CIG

4.1. Gestão e coordenação de todas as fases do “Prémio Igualdade é Qualidade”

Cf. Ponto 1, Área de Projetos e Formação

5. GERIR A PARTICIPAÇÃO DA CITE NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS E INTERNACIONAIS

5.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

Em 2014, a CITE foi solicitada a dar inúmeros contributos para Instrumentos de Política Nacionais e Internacionais, dos quais destacamos os seguintes:

- **ECOSOC** – 11º Inquérito das Nações Unidas sobre População e Desenvolvimento (2014) – Módulo II – Fertilidade, Planeamento Familiar e Saúde Reprodutiva.

- A CITE, no âmbito das suas competências, e na sequência da resposta, em finais de 2013, ao questionário anexo ao Relatório V (1) – Transição da economia informal para a economia formal, para a 103ª CIT (2014), fez comentários sobre o projeto de Recomendações elaborado pelo BIT na sequência das conclusões adotadas na 103ª sessão da CIT relativamente ao **Relatório V (1) – A transição da economia informal para a economia formal**, para a 104ª CIT (2015), da OIT.

5.2. Coordenação dos contributos

Cf. Ponto 5.1, Área de Gestão e Coordenação.

6. CONCEBER, IMPLEMENTAR E GERIR OS INSTRUMENTOS DE GESTÃO DA CITE E OUTROS

6.1. Elaboração e gestão do orçamento

O orçamento atribuído à CITE, após cativações, foi gerido por esta Comissão, dando resposta às necessidades de funcionamento, assim como cumprindo o planeamento previsto no seu Plano de Atividades. Contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) foram da responsabilidade da Secretaria-geral do MESS.

6.2. Construção e Monitorização do QUAR

O QUAR da CITE é elaborado integralmente no organismo, com a colaboração do GEP, que procede à sua monitorização e acompanhamento.

Mensalmente são recolhidos e tratados os dados referentes aos indicadores.

Todos os relatórios intermédios de monitorização foram entregues nos prazos solicitados.

6.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do PA 2014 teve início na 1ª quinzena de janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e todas as colaboradoras, em reuniões realizadas para o efeito e com contributos via email. Coube à Vice-Presidente a recolha e tratamento dos contributos e redação final.

Após aprovação em sede de Comissão Tripartida, conforme o previsto na alínea b) do nº1 do artigo 7º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, o Plano de Atividades foi remetido à tutela e disponibilizado no sítio da CITE.

6.4. Elaboração do Relatório de Atividades

Em 2014 foi elaborado e enviado dentro do prazo previsto ao GEP o Relatório de Autoavaliação da CITE referente ao ano de 2013.

6.5. Aplicação do SIADAP3

No que diz respeito ao SIADAP 3, e tendo em consideração o seu carácter bienal (ART.º 9º; ART.º 41º do Decreto-Lei N.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), não houve lugar, em 2014, à avaliação dos/as colaboradores/as.

7. COORDENAR A DIVULGAÇÃO DA CITE E SUAS ATRIBUIÇÕES NOS E ATRAVÉS DOS MEDIA E REDES SOCIAIS

7.1. Divulgação de artigos de opinião da responsabilidade da CITE (periódicos) na imprensa escrita ou rádio

A CITE, sempre que possível, e no âmbito da sua missão e competências, tem mantido colunas de opinião, embora tendo em conta as restrições financeiras e orçamentais. Neste sentido, estes textos foram publicados em revistas cuja temática se enquadrava na atividade desta Comissão e onde os/as leitores/as são considerados como públicos-alvo estratégicos.

7.2. Participação em programas televisivos

A CITE manteve uma colaboração regular e estreita com o programa Sociedade Civil (RTP2), fazendo igualmente parte do Conselho Consultivo da RTP2. Outros canais de televisão solicitaram, ocasionalmente, comentários e entrevistas à Comissão, sobre matérias subordinadas às temáticas da sua competência, os quais foram prestados pela sua Presidente e pela Vice-Presidente.

7.3. Participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2

Em 2014 teve lugar uma Reunião do Conselho Consultivo da RTP2, para efeitos de alteração de grelha de programação.

7.4. Promoção de contactos com os media

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, são sistematicamente acompanhados de ações junto dos *media*, através de convite e notas de imprensa, bem como *press release*, previamente articulados com a tutela. Esta iniciativa conduz, muitas vezes, a uma publicitação mais alargada ou especializada, quer do evento, quer da própria CITE.

Os indicadores de Igualdade produzidos anualmente, bem como os periodicamente fornecidos às tutelas, são, também, alvo de tratamento jornalístico, desde que se tornam públicos.

7.5. Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2014, a CITE publicou diversos materiais publicitários. O valor total das ações informativas e publicitárias gasto foi de € 8683,80.

7.6. Coordenação da divulgação da CITE no Facebook

A gestão e coordenação do Facebook da CITE foram asseguradas pela presidência e consistiram na inserção de conteúdos informativos e de eventos considerados relevantes.

7.7. Análise da Imprensa diária escrita e televisiva

Diariamente são lidos os jornais portugueses, bem como alguma imprensa estrangeira. À leitura sucedem-se atividades de seleção, recorte e arquivo temático do material jornalístico considerado relevante e pertinente para o Organismo. O mesmo princípio preside nas pesquisas que, também diariamente, se fazem na internet à imprensa espanhola, francesa e inglesa e ainda junto das revistas de maior referência, nacionais e estrangeiras. São igualmente gravados e/ou solicitados alguns programas de televisão que abordam matérias da nossa competência.

No decurso de 2014 foram publicadas várias notícias, sobre a atividade da CITE e/ou em que esta foi, também, notícia, em diversos órgãos de comunicação social.

7.8. Construção de dossiês de imprensa temáticos

A sistematização dos recortes pertinentes é assegurada e organizada em dossiês temáticos, disponíveis para consulta.

8. DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DA CITE

8.1. Promoção do acesso à formação profissional de colaboradores e colaboradoras, com vista a atingir os objetivos previstos no QUAR

O Plano de Formação Interna, para 2014, tomou como referência o Plano de Formação que foi elaborado por todas as Entidades que integram o Conselho Consultivo da Formação do MESS.

Assim, de janeiro a dezembro de 2014, os/as elementos da CITE puderam frequentar as ações de formação planificadas pelo Conselho Consultivo da Formação deste Ministério.

Para além das entidades referidas foi tomada em consideração a formação de outras entidades como o INA e a EQUINET (rede europeia dos mecanismos de igualdade).

Para a elaboração do plano de formação interno, solicitou-se aos colaboradores e às colaboradoras, a indicação de matérias do seu interesse, que contribuíssem para uma melhoria do seu desempenho e/ou o desenvolvimento das suas competências profissionais.

Alguns dos pedidos de formação dos/as juristas integram as ações pré definidas no caderno do Ministério. Se, ao longo do ano, surgirem outras que se considerem relevantes para o desempenho da atividade jurídica, estas podem vir a ser contempladas como atividades formativas.

Em 2014 a formação distribuiu-se do seguinte modo:

- 2 Dirigentes;
- 10 Técnicos/as superiores;
- 1 Assistente informático;

- 3 Assistentes administrativos;
- 3 Assistentes operacionais.

Estas ações corresponderam a um total de 404h de formação e os custos com as mesmas registaram o montante de 510,00€

8.2. Elaboração de Plano de Formação Interno

Cf. 8.1

9. COORDENAR O SECRETARIADO, SECRETARIA E APOIO ADMINISTRATIVO DA CITE

9.1. Definição de circuitos documentais e procedimentos

A área de Gestão e Coordenação definiu os circuitos documentais e os procedimentos.

9.2. Distribuição e articulação de funções

A área de Gestão e Coordenação distribuiu as funções e procedeu à sua articulação.

9.3. Construção de um novo manual de procedimentos

Devido a constrangimentos relacionados com a redução de recursos humanos, afetos ao secretariado, não foi possível a elaboração de um manual de procedimentos conforme planeado.

10. COORDENAR DO SETOR INFORMÁTICO

10.1. Definição de prioridades e tarefas

À semelhança do ocorrido em anos anteriores, a área de Gestão e Coordenação foi responsável pelo setor informático e promoveu a sua articulação com as diversas áreas da CITE. Importa referir que no final de 2014 o sistema informático foi englobado na rede do Instituto de Informática da Segurança Social. Até ao final do ano o setor informático esteve em articulação com o II para substituir todos os postos de trabalho, integrando-os na rede do já referido Instituto.

10.2. Promoção da articulação com as várias áreas

Cf. Ponto 10.1, Área de Gestão e Coordenação.

10.3. Operacionalização de novos meios e novas funcionalidades do Smartdocs

Devido a constrangimentos conjunturais, não houve, em 2014, atualizações, upgrades ou novas parametrizações no software.

10.4. Implementação e gestão da Plataforma Eletrónica para articulação entre a CITE e a ACT

Devidos a constrangimentos, relacionados com a capacidade e compatibilidade do servidor da CITE, não foi possível implementar a Plataforma. Tentar-se-á em 2015 ultrapassar estes constrangimentos junto do Instituto de Informática.

11. APRECIAR A CONFORMIDADE DOS ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO E OUTRAS FORMAS DE PUBLICITAÇÃO DE PROCESSOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

11.1. Análise de anúncios on line (imprensa diária e sites)

Com vista à apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, a CITE analisou semanalmente, durante o ano de 2014, a imprensa diária, bem como sites de publicação de ofertas de emprego.

11.2. Apreciação de anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, de acordo com critérios de conformidade legal

A CITE reforçou esta atividade em 2014, após articulação com a ACT.

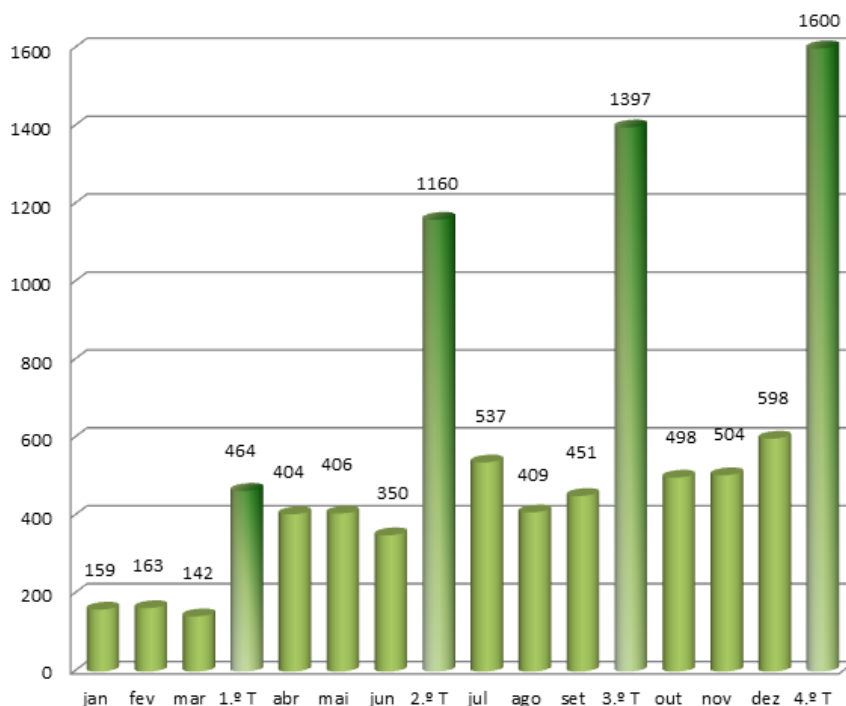
Foram consultados sites e jornais nacionais, semanalmente, nas pesquisas a ofertas de emprego, potencialmente discriminatórias em função do sexo, do que resultou uma recolha de 4621 anúncios de oferta de emprego.

Normalmente as discriminações mais encontradas prendem-se com a indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável) e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos. Esporadicamente, ainda se faz referência à idade dos candidatos.

11.3. Registo e atualização permanente, em base de dados, dos anúncios (discriminatórios e não discriminatórios)

A base de dados, em ACESS, para registos de anúncios de oferta de emprego, tem vindo a ser melhorada e reúne todas as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória. Durante o ano de 2014 foram analisados e introduzidos na base 4621 anúncios de oferta de emprego. Dos anúncios analisados durante o ano, 668 foram considerados discriminatórios, o que corresponde a uma percentagem de 14%.

Gráfico 14 – Número de anúncios analisados e registados por trimestre



Fonte: CITE

11.4. Tratamento de situações potencialmente discriminatórias encontradas e adoção de estratégias preventivas e corretivas

Nas 668 discriminações analisadas foi dado conhecimento sobre a legislação aplicável ao anunciante e anunciador.

Foram encaminhados ofícios de sensibilização e o link do manual orientador para redação e publicação de anúncios de oferta de emprego, às entidades empregadoras (desde que identificadas) e aos meios de comunicação social. De salientar que as entidades, depois de notificadas, contactaram a CITE informando que passariam a cumprir a legislação em vigor.

11.5. Divulgação do manual orientador para redação e publicação de anúncios

Sempre que notificada a entidade é enviado o flyer dos anúncios de oferta de emprego, orientador da redação e publicação de anúncios, que serve de anexo aos ofícios que a CITE encaminha ao exterior, informando do procedimento a adotar aquando da publicação de anúncios de ofertas de emprego.

4.2. Área Jurídica

A Área Jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral. Colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género. Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão. Realiza o atendimento especializado. Colabora nas atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE. Cabe-lhe, ainda, a ligação jurídica à ACT.

1. PROSSEGUIR A APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CITE enquanto órgão colegial tripartido e equilátero, com atribuições jurídicas claras, constantes no Código do Trabalho, tem como pilar fundamental a área jurídica. É esta área que, em conjunto com a Presidência, assegura toda a preparação das reuniões de tripartida, onde são analisadas e votadas as propostas de parecer. Também se submetem, mensalmente, aos membros, estatísticas referentes aos arquivamentos, aos CT, aos vários tipos de atendimento e, ainda, informações sobre as queixas e sua evolução.

Assim, concentra-se neste ponto a informação relativa ao apuramento anual que é analisado em reunião de tripartida.

Comissão Tripartida

Em 2014, foram realizadas 26 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

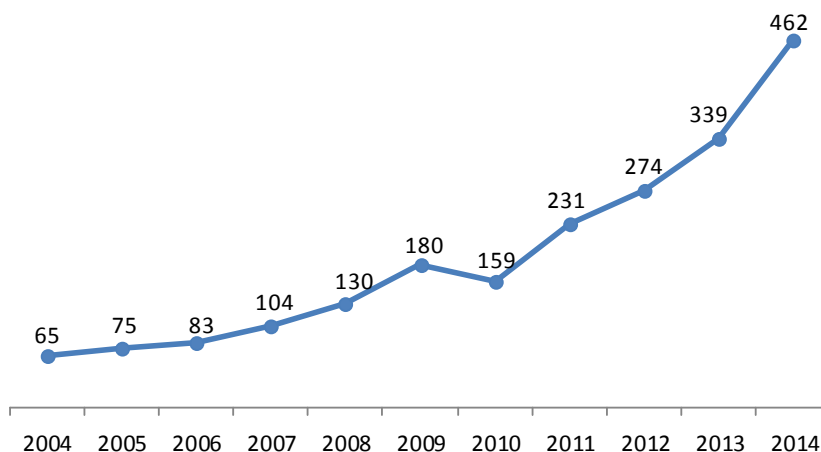
Pareceres e respostas a reclamações de Pareceres

No decorrer do ano de 2014, foram emitidos 462 pareceres, sendo que 23 eram referentes a 2013 (transitados).

Durante o ano de 2014, foram, ainda, respondidas 30 reclamações de pareceres prévios, 5 das quais dizendo respeito a pareceres de 2013 e uma referente a uma reclamação de arquivamento de queixa.

De referir que se tem registado um aumento no número de pareceres emitidos nos últimos anos. Em 2011 - 231; em 2012 - 265, em 2013 - 339.

Gráfico 15 - Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2014)



Fonte: CITE

Do universo de pareceres aprovados e emitidos, 418 (90%) foram pareceres prévios, sendo os 44 (10%) remanescentes pareceres de outra natureza.

Dos 418 pareceres prévios, 89 (19%) eram referentes a despedimentos, e 329 (71%) referentes a flexibilidade de horário de trabalho.

Dos pareceres prévios emitidos sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 48% dos processos, por considerar afastada a presunção de falta de justa causa, conforme o disposto no nº2 do artigo 63º do Código do Trabalho, emitindo, consequentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

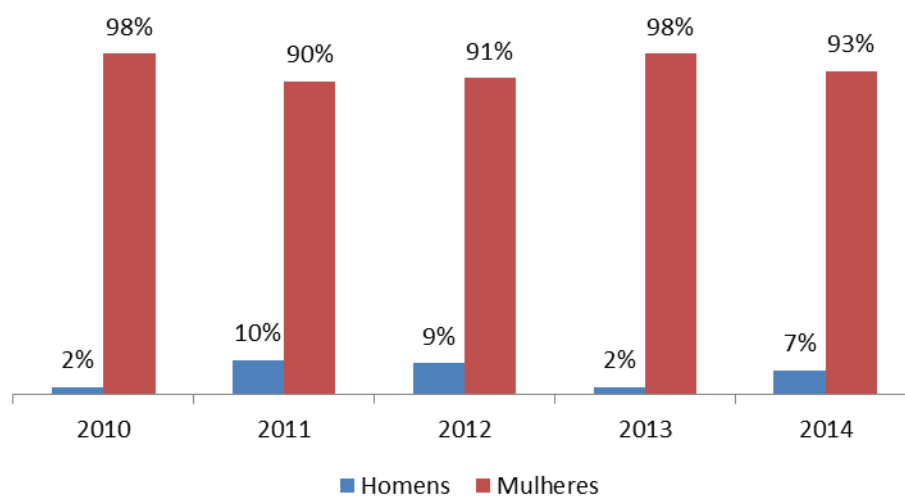
Dos pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, votados e emitidos, 10% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 90% foram aprovados por unanimidade.

Quadro 5 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012	2013	2014
Unanimidade	59%	86%	87%	73%	90%
Maioria	41%	14%	13%	27%	10%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%	48%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%	51%
Outra	-	-	-	-	1%
Homens	2%	10%	9%	2%	7%
Mulheres	98%	90%	91%	98%	93%

Fonte: CITE

Gráfico 16 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2014)



Fonte: CITE

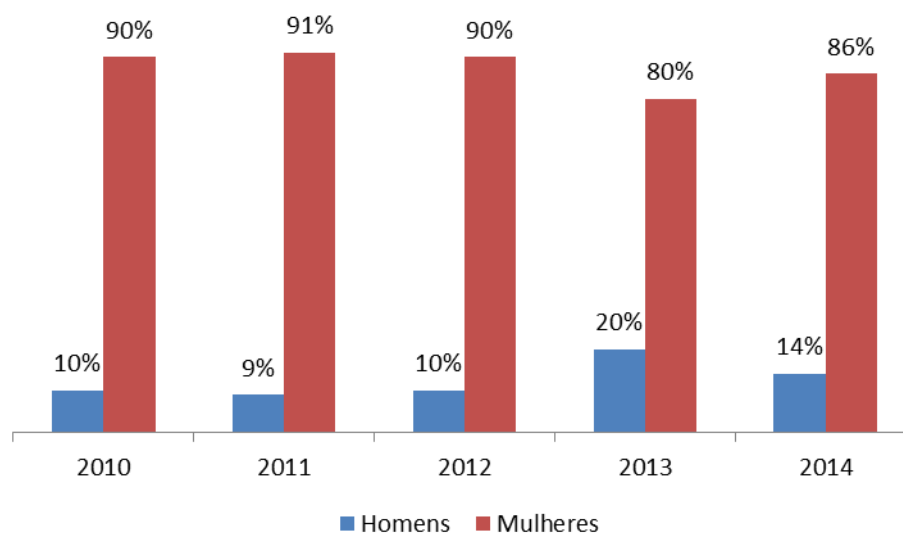
Dos pareceres prévios emitidos sobre flexibilidade de horário de trabalhadoras ou trabalhadores com filhos até 12 anos, a CITE não se opôs à recusa por parte da entidade empregadora, em 15% dos processos, por considerar que existiam razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme o disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberações favoráveis aos pedidos. Dos pareceres prévios, votados e emitidos, 13% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e, 87% foram aprovados por unanimidade.

Quadro 6 - Dados relativos a pareceres prévios a flexibilidade de horário

FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012	2013	2014
Unanimidade	78%	76%	86%	85%	87%
Maioria	22%	24%	14%	15%	13%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%	14%	15%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%	86%	85%
Homens	10%	9%	10%	20%	14%
Mulheres	90%	91%	90%	80%	86%

Fonte: CITE

Gráfico 17 - Evolução dos pareceres prévios a flexibilidade de horário por sexo (2010 a 2014)



Fonte: CITE

Análise e tratamento de Queixas por discriminação

No decorrer do ano de 2014 deram entrada na CITE 210 queixas, das quais foram concluídas 90. Foram ainda enviadas 17 queixas à ACT, aguardando-se resposta por parte dessa entidade.

Quadro 7 - Queixas enviadas à ACT

Ano	Nº
2012	36
2013	23
2014	17
TOTAL	76

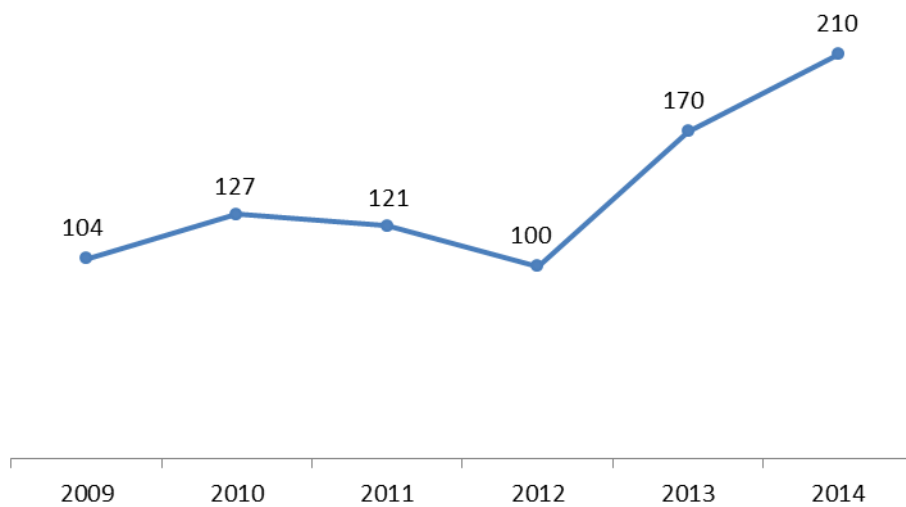
Fonte: CITE

Quadro 8 - Queixas entradas na CITE por assunto

Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	13	11	20	112
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	0	3	14
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	26	28	24	14	11	23	126
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	3	1	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	3	5	19
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2	0	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	12	30	20	17	25	110
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	0	2	1	2	2	7
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	2	10	4	0	0	16
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	8	23	43	34	27	33	168
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	26	52	100	222
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	1	5	6
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Tra	4	2	15	4	29	21	75
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	11	16	38	30	82	126	303
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	8	3	110
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	15	7	50
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	3	1	12
Transformado em P.I.	5	3	5	9	11	13	46
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	0	13	4	17
Subtotal - Outros	59	60	16	22	50	28	235
TOTAL	104	127	121	100	170	210	832

Fonte: CITE

Gráfico 18 - Evolução das queixas entradas na CITE (2009 a 2014)



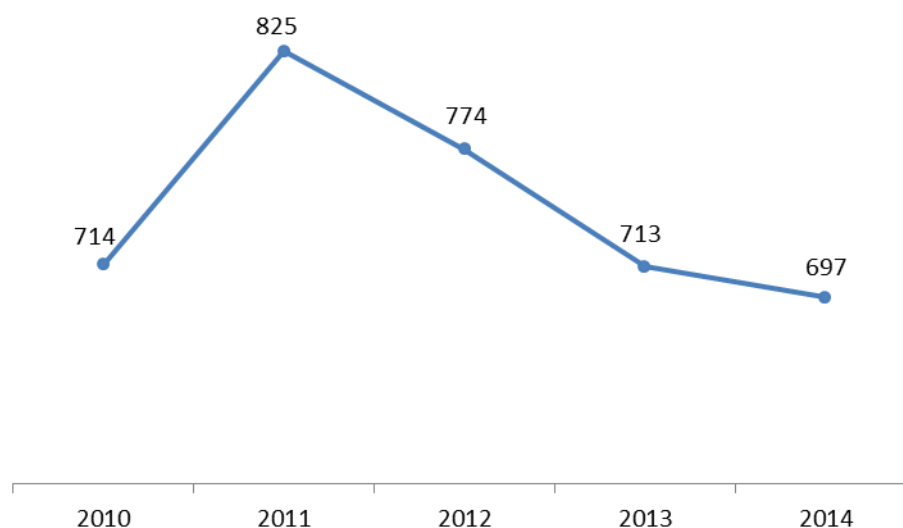
Fonte: CITE

Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2014, a CITE recebeu 43 denúncias relativas a falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo 27 sido enviadas para a Autoridade das Condições de Trabalho, para levantamento do respetivo auto contraordenacional, nos termos do n.º 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho.

Gráfico 19 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2010 a 2014)



Fonte: CITE

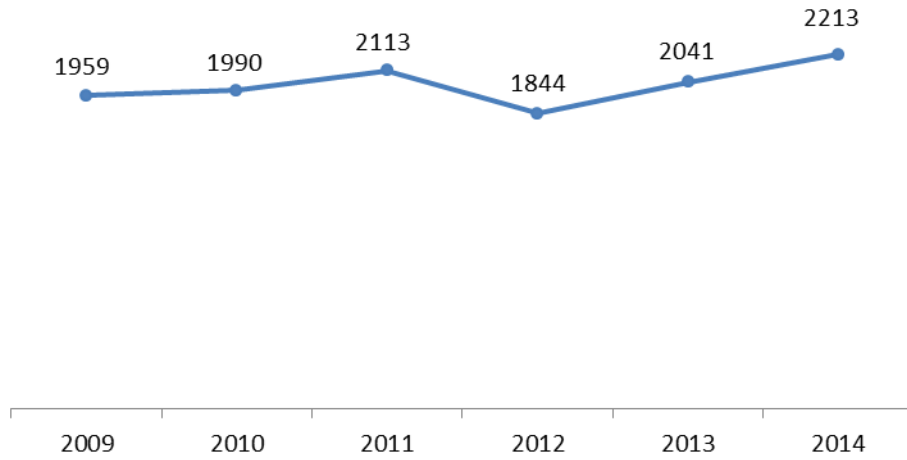
Atendimentos de Linha Verde e atendimentos presenciais

A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Durante o ano de 2014, a equipa jurídica atendeu 2213 utentes através da Linha Verde, disponível todos os dias nos seguintes horários: 10h30m – 12h30m e 14h30m às 16h30m.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita ou um pedido de informação via mail ou por escrito ou ainda solicitar marcação para atendimento presencial com um/a jurista.

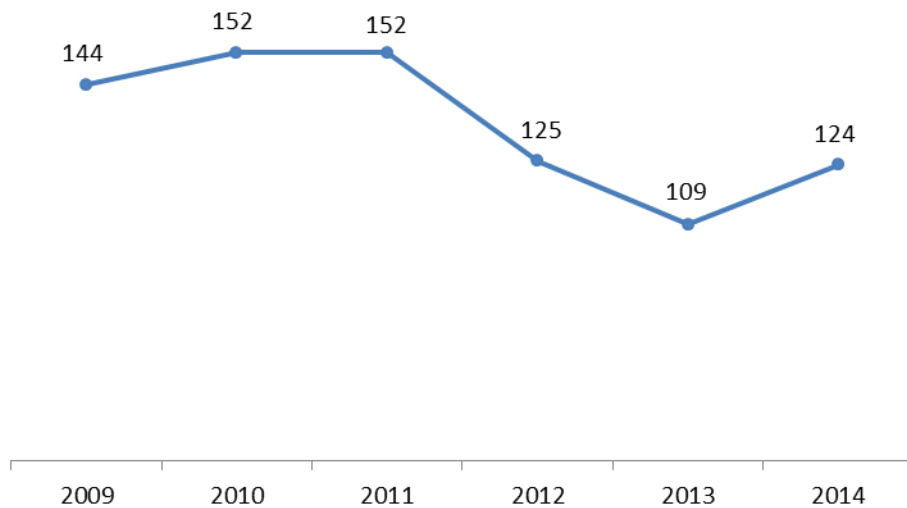
Gráfico 20 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2009 a 2014)



Fonte: CITE

Relativamente aos atendimentos presenciais, durante o ano de 2014 foram efetuados 124 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.

Gráfico 21 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2009 a 2014)



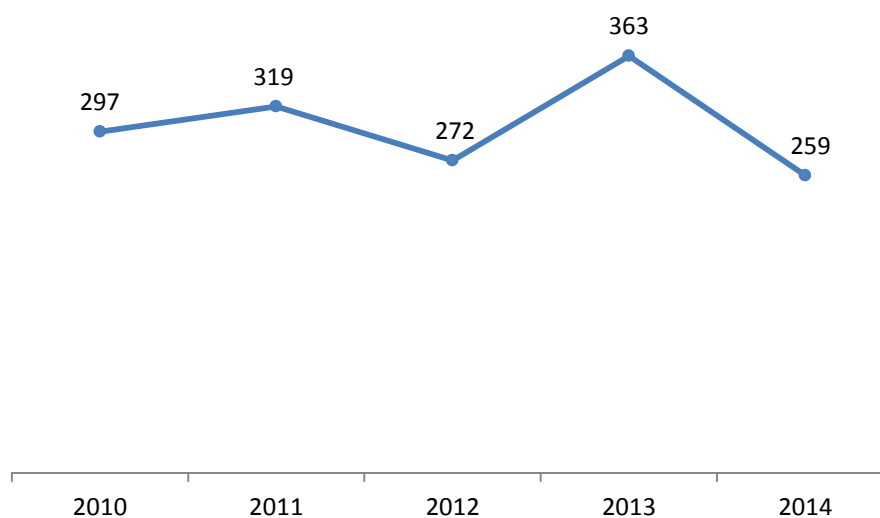
Fonte: CITE

Resposta a solicitações e pedidos de informação

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas, por via eletrónica e postal, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

No ano de 2014 a equipa de juristas da CITE respondeu a 259 questões técnico-jurídicas no âmbito das suas competências.

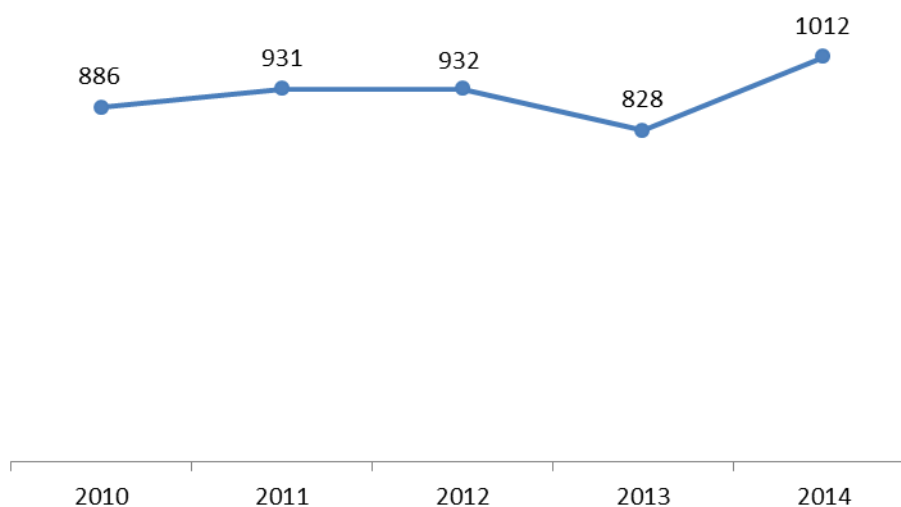
Gráfico 22 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2010 a 2014)



Fonte: CITE

Por sua vez a Secretaria respondeu a 1012 e-mails sobre questões de âmbito geral da CITE.

Gráfico 23 – Resposta da Secretaria CITE - Questões Gerais (2010 a 2014)



Fonte: CITE

2. COOPERAR COM A ACT E DEMAIS ENTIDADES NA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO SOBRE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cf. Ponto 1, Área Jurídica.

3. PRESTAR INFORMAÇÃO E APOIO JURÍDICO ESPECIALIZADOS E UM ATENDIMENTO DE QUALIDADE

Cf. Ponto 1, Área Jurídica.

4. COLABORAR NA DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E DAS SUAS COMPETÊNCIAS NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS, BEM COMO NA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

4.1. Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A equipa de juristas colaborou, como habitualmente, na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico da CITE; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade. Colaborou ainda noutros pequenos e pontuais contributos de assessoria à presidência. Foram ainda alocados recursos humanos desta área em ações de sensibilização, workshops e formação em estreita ligação com equipa da área dos projetos e formação.

4.2. Organização de uma conferência de natureza jurídica (2º semestre)

A conferência prevista no Plano não teve lugar.

4.3. Colaboração ativa no “ciclo de debates” promovido pelo IGEN

Durante o ano de 2014, não existiram solicitações para colaboração no ciclo de debates.

4.4. Articulação de formação especializada com públicos estratégicos

Alguns dos recursos humanos desta área participaram enquanto formadores/as nas ações de formação desenvolvidas pela CITE junto de públicos estratégicos, nomeadamente nas ações desenvolvidas no âmbito do POPH, subordinadas às temáticas especialmente relacionadas com a negociação coletiva e a redação de cláusulas dos IRCTs.

5. APRECIAR A LEGALIDADE DE DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES CONSTANTES DE INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

5.1. Realização de reuniões para apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março

Durante o ano de 2014 foram apreciados 183 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, tendo sido enviados ao Ministério Público dois pareceres fundamentados, abrangendo duas cláusulas ilegais.

Relativamente às cláusulas apreciadas que não foram consideradas ilegais ou discriminatórias, mas nas quais existiu deliberação reconhecendo alguma desadequação formal à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu duas recomendações sobre IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de sete cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessas cláusulas.

No ano de 2014 foram ainda abertos 23 processos referentes a IRCT com cláusulas ilegais, tendo estes processos abrangido 51 cláusulas.

Na grande maioria das situações em que a CITE considera existir indícios de discriminação nas cláusulas analisadas, as partes têm vindo a aceitar as recomendações que lhe são dirigidas e a alterar as mesmas voluntariamente, em conformidade com o Código do Trabalho e sem necessidade de recurso à via judicial.

A análise dos IRCT publicados em Boletim do Trabalho e Emprego levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- ainda existem muitas cláusulas em vigor “desatualizadas” face à atual lei vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados (alguns até bastante antigos);
- há normas que continuam a ser publicadas mas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas atrás, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas;
- há um grupo de cláusulas que são adotadas como “modelo”, que aparecem repetidamente em diferentes IRCT, mas que não estando em conformidade com a lei têm um efeito propagador de ilegalidade.

5.2. Elaboração de eventuais pareceres fundamentados para enviar ao Ministério Público com vista à declaração da nulidade de cláusulas ilegais, de acordo com o art. 479º do Código do Trabalho

Cf. Ponto 5.1, Área Jurídica.

5.3. Elaboração de notificações para audição e de propostas de recomendação às partes outorgantes em IRCT analisados, quando contenham cláusulas desconformes com a lei

Cf. Ponto 5.1, Área Jurídica.

6. PROMOVER E ACOMPANHAR O DIÁLOGO SOCIAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

6.1. Realização de ações de sensibilização

Cf. Pontos 4.1 e 4.4, Área Jurídica.

6.2. Disponibilização, a pedido das partes, de peritos/as para assessorar na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva

Não houve solicitações nesta matéria.

6.3. Participação de jurista na elaboração dos planos de formação em igualdade de género e nas ações de sensibilização

Não houve solicitações nesta matéria para além das referidas nos pontos 4.1 e 4.4 da Área Jurídica.

7. ASSISTIR AS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO, NO TRABALHO, EMPREGO OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Disponibilização de apoio jurídico

A assistência a vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, no emprego e na formação profissional concretizou-se essencialmente no atendimento jurídico realizado através de linha verde e no atendimento presencial disponibilizado pela CITE, onde são prestadas informações técnicas, de carácter jurídico.

8. PROMOVER DILIGÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO EM CASO DE CONFLITO INDIVIDUAL EM QUESTÕES DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

8.1. Realização de conciliação, quando solicitada

Encontra-se em fase final de redação a Regulamentação a adotar na realização de sessões de conciliação sempre que solicitadas por ambas as partes.

Em 2014 não se registaram quaisquer pedidos de conciliação.

9. DISPONIBILIZAR APOIO JURÍDICO A OUTRAS ÁREAS DA CITE

9.1. Produção de pareceres e informações técnicas de apoio à gestão

A equipa de juristas produziu e emitiu pareceres e informações técnicas com carácter de apoio à gestão sempre que, por esta, solicitado.

9.2. Apoio e acompanhamento jurídico para contratação pública

Foi designada uma técnica superior assessora para efeitos de acompanhamento jurídico sempre que houve lugar a procedimentos no âmbito da contratação pública.

9.3. Apoio e acompanhamento jurídico para gestão de RH

Foi designada uma técnica superior assessora para efeitos de acompanhamento jurídico sempre que houve lugar a procedimentos no âmbito da gestão de recursos humanos.

4.3. Área Projetos e Formação

A **Área de Projetos e Formação** colabora na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral. Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho. Compete-lhe, também, a conceção e desenvolvimento de projetos, a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos relacionados com a missão da CITE.

1. ORGANIZAR E ATRIBUIR O “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE” (PIQ) EM PARCERIA COM A CIG – 11ª EDIÇÃO

1.1. a 1.6. – PIQ: procedimentos diversos

O PIQ tem por objeto o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que, para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e não discriminação, se evidenciam pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras e, ainda, na promoção de práticas que visem a prevenção e combate à violência doméstica e de género, com vista a corrigir situações de desigualdade existentes.

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa é da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Abertas as candidaturas à 11ª Edição, em 31 de julho de 2014, procedeu-se, num trabalho conjunto CITE/CIG, anteriormente, durante o decorrer do ano, a alterações significativas no Regulamento, adequando-o às três categorias, introduzidas nesta edição atribuindo prémio de acordo com o setor de atividade das organizações candidatas adequando-o ainda à modalidade também introduzida nesta edição, relativa à prevenção e combate à violência doméstica.

Com vista à atribuição do “Prémio Igualdade é Qualidade” (PIQ) desenvolveram-se ainda, neste ano, as fases de:

- Receção de 20 candidaturas;
- Análise documental das candidaturas;
- Convocatória e organização da 1ª reunião da CA (júri composto por cerca de 28 organizações, entre organismos públicos, tripartida da CITE e outras organizações com impacto na área do trabalho e do emprego) para admissibilidade ou recusa de candidaturas. Apreciadas as candidaturas, foi nesta fase, excluída uma organização;
- Adjudicação da Equipa de especialistas, da apreciação e avaliação técnica das candidaturas e início dos trabalhos de avaliação pela mesma;
- Receção e análise do Relatório Preliminar da Equipa de Avaliação Técnica.

As restantes fases transitaram para o ano de 2015.

2. PROMOVER ESTUDOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E APOIAR PUBLICAÇÕES NESTE ÂMBITO

2.1. Lançamento do Estudo Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso

Concluiu-se em dezembro de 2013 o estudo de caso em torno da CITE, iniciado em 2012 e cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2011.

Este estudo teve como objetivo analisar em profundidade a ação e papel da CITE na promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, caracterizando a sua ação e seu impacto enquanto mecanismo de igualdade nacional, a diferentes níveis, como sejam na conceptualização da igualdade, na produção e definição de políticas nesta matéria, na sociedade em geral e na vida dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras.

O estudo foi editado na Coleção Estudos (n.º 9) da CITE, com o título Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso (publicação de 2 000 exemplares).

Realizou-se uma sessão para lançamento do estudo, que teve lugar no dia 29 de abril de 2014 na Casa Museu Dr. Anastácio Gonçalves, em Lisboa. O estudo foi apresentado pelas autoras, Professora Virgínia Ferreira e Professora Rosa Monteiro, e com comentários da Presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, do Professor António Casimiro Ferreira e do Professor Jorge Leite.

2.2. Estudo e Desenvolvimento de Ferramenta de Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG

A CITE concluiu o projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG” cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2012.

Este estudo tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos e, mais concretamente, gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

Contribuir-se-á para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, através da realização de um estudo e da criação de uma ferramenta eletrónica, de cálculo automático, que possibilite medir o grau de disparidades salariais existente nas empresas e identificar situações concretas de gaps salariais entre os sexos.

Desenvolveram-se duas ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas - QUESTIONÁRIO DE AUTORREFLEXÃO SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NAS EMPRESAS e CALCULADORA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO - que foram disponibilizadas no sítio da CITE para livre utilização.

2.3. Promoção e desenvolvimento do projeto Men's Roles in a Gender Equality Perspective (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra um parceiro nacional e dois parceiros associados estrangeiros, um Norueguês e um Espanhol

Iniciou-se em fevereiro de 2014 o projeto Men's Roles in a Gender Equality Perspective, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto tem como objetivo a elaboração de um “livro banco” sobre o papel dos homens na igualdade de género em Portugal, o qual constituirá uma base para o debate público, a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto é promovido pela CITE em parceria com o ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, e conta com 2 parceiros associados, a UAM – Universidade Autónoma de Madrid e a NTNU – Norwegian University of Science and Technology.

O projeto tem duração prevista de 27 meses.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2014 deu-se início às seguintes atividades:

- Preparação dos instrumentos de pesquisa: guiões de entrevistas, questionário sobre perceção pública das políticas de igualdade (incluir no módulo Family and Gender Roles Survey do ISSP 2014);
- Revisão dos desenvolvimentos das políticas nacionais de igualdade de género, com especial focus nos homens e nos papéis masculinos;
- Estudo de caso sobre pais e licença parental e comparação transnacional com estudos de caso espanhóis e noruegueses;
- Análise dos pedidos de informação e queixas apresentadas à CITE, por homens, relativamente ao exercício de direitos de parentalidade e conciliação trabalho-família;
- Workshop internacional – FATHERS ON LEAVE AND GENDER EQUALITY: A COMPARATIVE PERSPECTIVE;
- Análise de informação disponível sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género: ISSP Family and Gender Roles Survey, ESS, inquéritos aos Usos do Tempo e outras fontes de informação, nomeadamente os Inquéritos ao Emprego.

2.4. Participação como parceiro no projeto National Survey on Time Use by Men and Women (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance), promovido pelo INE

Iniciou-se em outubro de 2014 o projeto National Survey on Time Use by Men and Women. O projeto é promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto tem como finalidade fazer a atualização de informação sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado, que suporte a promoção da articulação da vida profissional, pessoal e familiar. Informação atualizada sobre esta temática permitirá sensibilizar para a necessidade de promover a distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, como instrumento para a

igualdade de género, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género.

Em 2014 elaborou-se o inquérito sobre o uso do tempo por homens e mulheres, em particular em relação ao trabalho remunerado e ao trabalho não remunerado, e iniciou-se a preparação do trabalho de campo para a aplicação do inquérito nacional aos usos do tempo.

2.5. Produção de relatório de boas práticas na área da IG no trabalho e no emprego

No âmbito da medida 49, da área estratégica 3, do V PNI, a CITE elaborou um Relatório de Boas Práticas, no âmbito da responsabilidade social das empresas com o fim de sistematizar, divulgar e conferir visibilidade às práticas existentes nas empresas nesta matéria, o qual foi, no decurso do 1º trimestre, disponibilizado no sítio da internet da CITE.

3. PROMOVER E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO E CONCILIAÇÃO

3.1. Resposta a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade de género (Colóquios, Seminários, Workshops)

Durante o ano de 2014, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas deste tipo, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, não só, os técnicos e as técnicas da organização, mas também a Vice-Presidente e a Presidente, principalmente, no caso desta última, em intervenções ligadas a legislação laboral e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram estas iniciativas foram não só do setor privado, empresas e organizações da economia social, como também da administração local e da administração indireta do estado e ainda universidades.

O número de respostas da CITE concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas foi pode ser conferido no *Quadro 3*.

3.2. Participação na 9ª Edição da Semana da responsabilidade Social promovida pela APEE

À semelhança de anos anteriores e consolidando a sua sólida parceria, a CITE estabeleceu com a APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial um novo protocolo, assegurando-se a participação desta Comissão na 9ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar na Fundação Cidade de Lisboa, em Lisboa, entre 19 e 23 de maio de 2014.

Esta 9ª edição dedicada ao tema Futuro: Caminhos de Cooperação, lançou o debate sobre os desafios do futuro num mundo em rápida mudança. A partilha de experiências e saberes permite que cada vez mais Organizações integrem na sua estratégia os valores da Ética e da Responsabilidade Social, conduzindo-as a uma maior rentabilidade, competitividade e reputação e talhando caminho para um futuro mais sustentável.

A CITE, desde a 1ª hora colabora na organização desta semana, contribuindo para a discussão global tendo a seu cargo nesta edição a dinamização dum Workshop subordinado ao tema – O CONTRIBUTO

DA CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA PARA A NATALIDADE que decorreu no dia 20 de maio das 14h30 às 17h15.

Este Workshop contou com a participação da Vice-Presidente da CITE e da Presidente da CIG, para além da Investigadora Heloísa Perista do CESIS que apresentou a “ESTRATÉGIA PÚBLICO/PRIVADA PARA A PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO – O Exemplo Francês”, seguida de debate, em que as empresas do IGEN AUCHAN, MICROSOFT, BANCO SANTANDER TOTTA debateram a questão - “A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA É DETERMINANTE PARA A NATALIDADE? A VISÃO DAS EMPRESAS”, moderado por Catarina Almeida Pereira, Jornalista do Jornal de Negócios.

O público-alvo desta iniciativa compreendeu empresas, ONG’s, serviços públicos, universidades, trabalhadores e trabalhadoras em geral e academia, aos quais foram endereçados convites. No Workshop estiveram presentes cerca de 50 pessoas.

Tendo em conta as metas definidas para esta atividade poderemos afirmar que as mesmas foram integralmente alcançadas e, até mesmo, superadas.

3.3. Campanha para assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens (produção de materiais e sua divulgação)

Para assinalar o DIA EUROPEU DA IGUALDADE SALARIAL e o DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL (28 de fevereiro e 6 de março, respetivamente) a CITE concebeu e lançou uma CAMPANHA DE SENSIBILIZAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA SOBRE A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS.

A ideia foi sensibilizar a opinião pública, designadamente os média, a sociedade e também a classe política, para a persistência da diferença salarial entre mulheres e homens. Assim, no dia 6 de março de 2014, à semelhança do que fez em 2013, a CITE promoveu uma campanha publicitária nos meios de transporte públicos coletivos da grande Lisboa, bem como em alguns MUPPIS espalhados pelas cidades de Lisboa, Évora e Faro. Ainda no âmbito desta campanha, para sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu na manhã do dia 6 de março, aos CEO das maiores empresas portuguesas, aos parceiros sociais, e a alguns diretores de jornais e TV, um presente simbólico e alusivo ao dia nacional da igualdade salarial.

A campanha consistiu na conceção de cartazes, de diversas dimensões e com 2 mensagens diferentes, que foram divulgados por diversos meios, nomeadamente nos meios de transportes públicos coletivos e em *posters* de rua.

Associaram-se à CITE, a título gracioso, na divulgação desta campanha a Carris - Transportes de Lisboa, a Transtejo, S.A/Soflusa, S.A, a Fertagus - Travessia do Tejo, S.A., e a MTS – Metro Transportes do Sul, com a disponibilização de cerca de 1500 cartazes nos interiores dos veículos e/ou nas respetivas estações de embarque/desembarque de passageiros.

A campanha na rua feita através da divulgação de 160cartazes em formato “mupi”.

A campanha foi também divulgada no sítio da CITE e no *facebook*, que disponibilizou igualmente informação e dados estatísticos atualizados sobre desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Foi também enviada à comunicação social, para divulgação, uma nota de imprensa sobre a campanha.

O custo total desta campanha foi de 16.266,63€ + IVA à taxa em vigor, compreendendo encargos com conceção, produção, afixação e publicidade.

3.4. Participação em iniciativas promovidas por organizações públicas ou privadas para assinalar o Dia Internacional da Mulher

A CITE deu resposta às solicitações consideradas estratégicas para a sua atividade, participando em diversos eventos, de âmbito nacional, conforme descrito no *Quadro 3*.

3.5. Participação em Congressos e outras iniciativas promovidas pelas Universidades e centros de estudos com quem se tem protocolos de parceria

Neste âmbito, a CITE participou num dos Painéis do Seminário Hora H que decorreu no dia 16 de maio de 2014, promovido pela FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA (FEP-UCP) em parceria com a “A VIDA NORTE – Associação de Promoção e Defesa da Vida e da Família”.

Com este evento pretendeu-se promover a discussão sobre as questões de género, conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e dar a conhecer as boas práticas e organismos com intervenção nestas temáticas.

Para além deste seminário a CITE participou também noutras iniciativas, tal como apresenta o *Quadro 3*.

4. DESENVOLVER PROJETOS E PARTICIPAR EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOVAM A RESPONSABILIDADE SOCIAL, A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

4.1. Participação nas reuniões do Steering Committee da RSO PT, na qualidade de membro fundador desta Rede

A REDE RSO PT é uma estrutura nacional, aberta, informal, multissetorial e multifuncional que agrupa entidades de referência do mundo empresarial, do Estado e da sociedade civil de Portugal e que promove a Responsabilidade Social das Organizações.

A RSO PT tem como missão promover as diferentes dimensões da responsabilidade social contribuindo para a mudança de cultura de gestão das organizações privadas e públicas e dos modelos cívicos em Portugal, nos seus três pilares: Social, Económico e Ambiental.

A atividade desenvolvida pela RSO PT, em 2014, resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente iniciativas de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos.

A Rede prossegue a sua missão através da seguinte estrutura: *SteeringCommittee*, Grupos de Trabalho e Secretariado-geral.

O *SteeringCommittee* é a unidade de gestão, constituída por membros promotores da RSO PT e seus fundadores e por coordenadores dos Grupos de Trabalho, que tem como função dinamizar e promover as atividades da rede, sistematizando e disponibilizando a informação pertinente ao conjunto dos seus membros. A coordenação da RSO PT é assegurada por um membro do *SteeringCommittee*, sendo desde 2012 e até fins de 2014 assegurada pelo IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.

As atividades desenvolvidas no ano de 2014 foram centradas, principalmente, na divulgação da rede, da sua missão e ações que promove, não só através do Portal, do facebook, newsletter se Workshops. Desta metodologia resultou uma forte adesão de novos membros à Rede.

A CITE é membro fundador da Rede, membro do Steering Committee, membro dos Grupos de Trabalho da ISO 26000, da Educação/Formação e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE participou nas 5 reuniões de SC realizadas durante o ano de 2014.

Participação na Convenção Anual da RSOPT

A CITE participou, mais uma vez, na Convenção Anual da Rede (6ª), a qual teve lugar em Évora, nas instalações da Universidade de Évora, no dia 10 de abril.

4.2. Participação nas reuniões da Rede de Responsabilidade Social do MESS bem como nos trabalhos a desenvolver no seu âmbito

Com a integração da CITE no MESS passámos, como todos os outros organismos deste Ministério a integrar a Rede para o Desenvolvimento da Responsabilidade Social no MESS, *Rede Por Todos* que tem por objetivo promover em todos os organismos deste ministério práticas no âmbito da Responsabilidade Social (RS) e, ainda, construir instrumentos e/ou metodologias mais eficazes, bem como, informar tendo em vista a adoção generalizada por todos os organismos das ações desenvolvidas e/ou a desenvolver neste domínio

Para 2014 foi definido um plano de ações passíveis de realização no seu decurso, tendo-se criado Grupos Específicos com o objetivo de as dinamizar.

A CITE, para além de participar nas 3 reuniões plenárias da Rede MESS realizadas no ano (3), integrou o Grupo de Trabalho “Direitos Humanos e Práticas Laborais” tendo participado nas 8 reuniões que tiveram lugar, nas instalações CASES /CITE, na Rua Viriato.

Neste ano, os trabalhos deste Grupo centraram-se na criação de um modelo a utilizar para a resolução de queixas no âmbito dos DH e definição do respetivo suporte a utilizar. O trabalho ficou concluído transitando para 2015 a criação de uma plataforma online acessível a todos os organismos do MESS.

4.3. Participação no Grupo Temático da ISO 26000 da RSO PT

A CITE participa neste Grupo Temático, centrando a sua intervenção nas questões ligadas aos direitos humanos. Foram realizadas 4 reuniões plenárias nas quais a CITE esteve sempre presente.

Foram concluídos os produtos criados neste Grupo: O Glossário de Responsabilidade Social e a Brochura “Uma Visão de Responsabilidade Social”. A CITE participou e deu contributos para estes documentos, estando inscrita a sua participação na ficha técnica.

O Grupo da ISO 26000 concretiza as suas ações a partir de Subgrupos, integrando a CITE o Subgrupo dos Direitos Humanos. Foram realizadas neste âmbito 6 reuniões, tendo a CITE participado em todas elas.

4.4. Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT

A CITE, como entidade coordenadora do GT Igualdade de Género, da Rede RSO PT, coordenou, durante o ano de 2014, os trabalhos do Grupo. As ações previstas para o ano foram totalmente concretizadas a saber:

1º.A análise e tratamento do Questionário destinado a todas as Organizações membros da Rede com vista a identificar a sua situação em matéria de Igualdade de Género, práticas e incorporação dos seus princípios na missão, gestão e políticas destas. Este Questionário foi testado e disponibilizado para resposta, numa plataforma eletrónica que a CARRIS facultou, tendo sido esta empresa quem, posteriormente, tratou também as respostas.

2º.Este Grupo de Trabalho participou ainda em três Workshops, durante este ano, em zonas geográficas diversas, para cuja organização criou um Subgrupo de trabalho.

Estes Workshops tiveram como objetivo divulgar a RSO PT, divulgar para replicar o “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia”*, produto desenvolvido em 2012 pelo Grupo da IG bem como, promover a reflexão e sensibilização em matéria de Igualdade de Género. O tema central dos Workshops foi “Igualdade de Género - Que Prioridade nas Organizações” os quais tiveram lugar em:

- 21 de outubro – Porto - Anfitriã – Montepio/Atmosfera M
- 18 de novembro - Ponta Delgada , Açores - Anfitriã ACESSA
- 12 de dezembro – Odivelas - Anfitriã Q.I / C.M. Odivelas

*O Guião encontra-se disponível no sítio da internet da CITE e das entidades envolvidas na sua conceção, bem como no portal da RSO PT.

Quadro 9 – Resumo da participação da CITE nos diversos grupos da RSO PT

RSO PT	Nº de Reuniões/Eventos
Grupo Temático da Igualdade de Género	5
Subgrupo Igualdade - Workshops	7
Grupo Temático da ISO 26000 - Plenária	4
Task Force - Direitos Humanos/ISO 26000	6
Steering Committee	4

Fonte: CITE

4.5. Participação no Desenvolvimento do Projeto da Universidade de Aveiro, “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo

O Projeto “*Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo*” teve início em 2012, sendo a CITE parceira. O projeto terá a duração de 3 anos e a CITE participa nos diversos momentos programados em candidatura.

O projeto tem como objetivo diagnosticar a igualdade de género em empresas e organizações de turismo, avaliando do potencial das redes e internacionalização na promoção da igualdade de género e na introdução de formas inovadoras de crescimento económico.

Durante o ano de 2014 a CITE forneceu indicadores e informações em matéria de IG, no âmbito dos contributos assumidos pela CITE, neste projeto.

4.6. Participação no Projeto “ Criar a Igualdade” promovido pela Questão de Igualdade, Associação para a Inovação Social – QI

No âmbito do protocolo estabelecido entre a CITE e a Q.I e dos compromissos estabelecidos entre as partes, foram realizadas 4 reuniões preparatórias entre estas entidades, com vista à realização dos workshops /ações de formação previstas no Projeto, os quais tiveram lugar em diversas zonas geográficas, tendo contado com intervenção da CITE, a saber:

Portimão-07/04; Faro – 08/04; Tondela-04/06; Beja/07

4.7. Participação no Projeto “Bonum practices in gender aequalitas” promovido pela ACEESA, Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico

Este projeto passou a ser designado por “+ TEMPO +VIDA”.

A ACEESA, na qualidade de gestora de um novo “projeto intitulado “+ tempo + vida”, aprovado pela Secretaria Regional da Solidariedade Social, Governo dos Açores, cuja missão visa promover boas práticas de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e divulgar indicadores que permitam às empresas aferir as suas políticas de recursos humanos e a forma de organização da atividade empresarial, e seguir novos princípios no sentido de se tornarem inovadoras no plano social, promovendo assim, a igualdade de oportunidade no emprego”, desafiou a CITE a estabelecer um protocolo entre a CITE e a ACEESA com vista à concretização dos objetivos do projeto.

No âmbito dos compromissos estabelecidos entre as partes, a CITE participou num Seminário que teve lugar em 18 de novembro, em Ponta delgada, Açores, subordinado ao tema “Igualdade de Género e Conciliação Trabalho Família – Que Prioridade nas Organizações?”.

Nele, estiveram presentes cerca de 50 pessoas sendo, na maioria, membros de empresas. Estiveram, igualmente presentes a Sr.ª Secretária Regional da Solidariedade Social bem como o Sr.Presidente da Câmara de Ponta Delgada.

4.8. Participação na promoção da rede de empresas “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso Compromisso” e coordenação da Task Force do mesmo

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, no âmbito das suas atribuições e competências legalmente estabelecidas, promoveu a criação do Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN constituído inicialmente por 21 empresas, de diferentes setores da economia. Uma carta de compromisso com a igualdade de género foi assinada pela gestão de topo numa cerimónia pública, que contou com a presença da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade. O evento teve lugar a 18 de fevereiro de 2013. A carta de compromisso abrangeu um conjunto de medidas relacionadas com a igualdade de género, incluindo a proteção dos direitos parentais, maternidade e paternidade bem como a conciliação entre vida profissional e familiar. Mais dez novas empresas aderiram formalmente ao Fórum, num evento público, realizado no dia 27 de março de 2014, em Lisboa, que contou, com a presença da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, bem como com a presença do Secretário de Estado do Emprego.

A coordenação do Fórum foi garantida por uma task force constituída por 9 empresas, neste ano de 2014 e pela CITE, como facilitadora/coordenadora.

Foram definidas para 2014/2015 os seguintes pilares estratégicos:

- Desigualdade salarial
- Ascensão de mulheres a posições de liderança
- Conciliação ente vida profissional e familiar e parentalidade
- Diálogo Social

Neste processo de autoregulação, através da adoção de medidas concretas para combater desigualdades de género a nível interno, são as empresas quem desempenha o papel ativo no projeto e na promoção da igualdade de género assumindo a CITE apenas o papel de facilitador.

Metas e objetivos do Fórum:

- Estabelecer um fórum formal de empresas comprometidas com a conceção e implementação de políticas e práticas de igualdade de género;
- Apoiar a elaboração de uma metodologia comum de intervenção para combater as assimetrias de género e os obstáculos ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- Criar e consolidar uma rede de cooperação, através da partilha sistemática de experiências, obstáculos, desafios, soluções e realizações;
- Promover a prestação de contas, uma vez que as empresas envolvidas concordaram em monitorizar os indicadores de progresso, de modo a poder partilhá-los numa plataforma eletrónica, e colaborar na produção dos relatórios bianuais (a cada seis meses) e anuais;
- Incentivar outras empresas a participar no Fórum, através de iniciativas de sensibilização e sessões plenárias regulares.

Empresas envolvidas

As empresas que assinaram acordo de adesão são APDL (Administração dos Portos do Douro e Leixões); APSS (Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra); APS (Administração dos Portos de Sines e do Algarve), AUCHAN Portugal Hipermercados; BAÍA DO TEJO; NOVO BANCO; BANCO SANTANDER TOTTA (BST); CARRIS; CTT; EDP; GEBALIS; GRUPO CH; IBM; INCM; MICROSOFT; NESTLÉ; PSA (Mangualde);

PORTUGAL TELECOM; RTP; VISTEON e XEROX; ESTRADAS DE PORTUGAL, EP; GALP ENERGIA; L'ORÉAL, MERCER; METRO DE LISBOA; REN e GRUPO PSA COMÉRCIO E BANCA: AUTOMÓVEIS CITROËN SA, BANQUE PSA FINANCE (PORTUGAL), PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS DISTRIBUIÇÃO, SA, PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS.

Liderança

A task force do Fórum é composta pela CITE (facilitadora/coordenadora) e por nove empresas: Auchan, Baía do Tejo, Banco Santander Totta, CTT, GEBALIS, MERCER, Nestlé, Portugal Telecom, REN.

Outras organizações/ stakeholders envolvidas/os

São convidados/as a participar nas sessões plenárias observadores/as, cujo participação obedece aos requisitos de serem elementos dos parceiros sociais, investigadores/as/ e/ou académicos/as, bem como empresas, potenciais membros do Fórum.

Informações disponíveis para a avaliação (relatórios de avaliação, monitorização de dados, entre outros, que demonstram os resultados)

As atividades são monitorizadas a cada 6 meses pelo Grupo de Trabalho 1, o qual produz também o relatório anual, aprovado posteriormente pela task force. O objetivo principal é monitorizar e divulgar os progressos alcançados em relação às medidas que integram o acordo de adesão inicial bem como, a monitorização das novas medidas de compromisso e de progresso com a igualdade de género, renovando anualmente um acordo onde essas medidas estão inscritas.

Em 2014 teve lugar a primeira realização de um Relatório Anual o qual foi apresentado na Cerimónia de Adesão de novas empresas ao Fórum, realizado em 27 de março de 2014.

Foi também criada uma plataforma online, (Yammer) com o objetivo de apoiar a partilha de informação entre os parceiros, o estado de cada medida e de eventos promovidos pelos parceiros ou outras organizações no âmbito da Igualdade de Género.

Componente de formação

Foi disponibilizada pela CITE formação em igualdade de género, gestão de carreiras, recrutamento e diversidade de equipas, conciliação e partilha, liderança e linguagem inclusiva a empresas que o solicitaram, após cada empresa identificar as suas necessidades de formação.

Apesar de mais empresas o terem solicitado, a formação ministrada pela CITE neste ano, teve lugar somente na APS (Administração dos Portos de Sines e do Algarve). Nas outras empresas, por questões que se prenderam com reestruturações profundas que sofreram (fusões, mudanças de Administração e outras dificuldades internas), não foi possível a sua concretização, tendo passado a formação para 2015. A formação concretizada foi efetuada por técnicos/as da CITE.

Principais resultados e fatores de sucesso

Uma cultura cooperativa, construída no apoio mútuo e na transferência de conhecimento/ experiências. O Fórum oferece oportunidades efetivas de partilha de experiências e boas práticas em matéria de Igualdade de Género, através de uma aprendizagem recíproca, que permite encontrar formas mais eficazes de lidar com obstáculos e eventuais fontes de resistência.

É ainda de salientar o alto grau de compromisso das empresas na implementação, partilhando regularmente as suas experiências e monitorizando os progressos alcançados, bem como a criação de uma rede muito promissora, constituída por empresas, de diversos setores económicos, comprometidas com a promoção da igualdade de género.

Durante o ano de 2014 a CITE participou em todas reuniões plenárias (4) e reuniões da Task force, que coordena (11). Foram, entretanto, criados os Grupos de Trabalho 1,2,3 e da conciliação, para efetivação das atividades, sendo a CITE membro de todos eles. Foram realizadas reuniões (11) no âmbito deste Grupos, tendo a CITE participado em todas elas.

Ciclos de debates IGEN

Integrado no plano de atividades do Fórum, decorreu no dia 31 de outubro o primeiro debate do IGEN e a primeira visita entre empresas, no centro comercial Alegro Alfragide. O debate teve como tema: “Conciliar é trabalhar melhor? A visão das empresas e dos/as colaboradores/as” e contou com a colaboração de empresas da rede IGEN.

O segundo debate, “A Igualdade de Género é um bom negócio”, decorreu no dia 26 de novembro na Xerox e contou com a participação das empresas do IGEN.

Participação noutros projetos de iniciativa de parceiros sociais, universidades e outras entidades e organismos

Durante o ano de 2014, a CITE estabeleceu vários protocolos com entidades tendo apoiado nesse âmbito várias iniciativas decorrentes de projetos dessas entidades, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal:

- **Protocolo com UBI**

A CITE mantém Protocolo com a Universidade da Beira Interior para o estabelecimento de uma cooperação entre as duas entidades com vista à divulgação e promoção de ações no âmbito da igualdade no trabalho e no emprego, entre homens e mulheres. No entanto, não foi agendada nenhuma ação no decurso do ano de 2014.

- **EPWN**

Na sequência da parceria estabelecida em 2011 com a rede EPWN, com vista à promoção de ações de sensibilização e desenvolvimento de boas práticas em matéria de IG e da promoção de mulheres a cargos de chefia e de alta direção, contou esta rede com a participação da CITE em diversos eventos bem como a CITE pôde contar com a participação sempre pronta de membros da rede EPWN nomeadamente, como observadora, nas reuniões plenárias do IGEN (Cf. *Quadro 3*).

- **UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta**

A CITE assinou um protocolo de cooperação com a UMAR, em 24 de julho de 2013, com o objetivo de promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, nomeadamente a sensibilização para a igualdade de género no local de trabalho e o acompanhamento de vítimas de situações de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, emprego e formação profissional.

Este estabelece o princípio geral de cooperação entre as partes no âmbito de programas e medidas concretas a elaborar entre as duas entidades, concretizáveis através de ações como: Workshops temáticos de sensibilização; distribuição do Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho; encaminhamento para esclarecimento e acompanhamento de vítimas de discriminação de género e/ou em função de sexo no acesso e manutenção do trabalho; realização de estudos; promoção entre os seus membros e redes nacionais e/ou internacionais de cooperação e trabalho, sendo válido por um período de dois anos.

No ano de 2014 foram levadas a cabo iniciativas conjuntas no âmbito do Projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção (cf. Quadro 3 - UMAR).

- **MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda**

A partir de um acordo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2 de julho de 2012, a primeira compromete-se a promover e divulgar os serviços prestados pela CITE ao público-alvo das ações por si promovidas, dirigidas a pais e mães e/ou futuros pais e futuras mães, através da distribuição de *flyers* e outra documentação de caráter informativo, produzida pela CITE, convidando, igualmente esta Comissão a participar nas sessões de aconselhamento e *Workshops* onde as questões legais ligadas à temática da parentalidade se assumem como centrais (Cf. *Quadro3*).

- **ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico**

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2014, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “+ TEMPO + VIDA”.

Em 2014 foi concretizada uma ação de sensibilização, em Ponta Delgada com o apoio da CITE.

- **QI – Questão de Igualdade**

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2014, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “Crescer + IGUAL”.

Foram concretizados 3 Workshops com o apoio da CITE.

- **Universidade Católica de Lisboa**

A partir de um protocolo estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 24 de setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do Programa *Women in Business* integrada na Formação de Executivos, pretendendo impulsionar o desenvolvimento diretivo de mulheres com potencial e motivação para evoluírem nas suas carreiras de gestão e liderança de equipa ou empresas

À CITE caberá o papel de parceria na definição dos conteúdos que ambas as partes consideram críticos trabalhar com as participantes e colaborará, ativamente, na divulgação deste Programa. Terá, por outro lado, a possibilidade de usufruir da possibilidade de divulgar estudos e orientações nacionais ou internacionais no âmbito do objeto do Programa. A Universidade Católica proporcionará às empresas do Fórum IGEN vantagens na admissibilidade de formandas provenientes das suas organizações

- **Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos**

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito da promoção da igualdade e não

discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, sobretudo concentradas nas questões da parentalidade e da conciliação.

Os programas, atividades e medidas concretas são consubstanciadas através de planos de trabalho conjuntos, que preveem *Workshops* e ações de sensibilização e/ou seminários; elaboração de um guia informativo sobre conciliação entre família e trabalho, atendendo aos diferentes tipos de família; divulgação de eventos conjuntos ou participados; cooperação em eventuais estudos; encaminhamento e acompanhamento de trabalhadores e trabalhadoras que sejam objeto de discriminação; iniciativas de sensibilização sobre a legislação vigente, direcionadas para o público-alvo estratégico (pais ou mães trabalhadores/as que se encontrem separados ou divorciados); iniciativas de sensibilização direcionadas para o público estudantil e docente.

No dia 26 de setembro teve lugar em Coimbra um seminário denominado “Igualdade Parental e Conciliação Trabalho-Família”, que contou com a participação da CITE (*Cf. Quadro 3*).

5. PROMOVER FORMAÇÃO QUALIFICADA E ESPECIALIZADA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A CITE vem, desde há longos anos, a dinamizar *Workshops*, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, tendo desenvolvido para o efeito em 4 referenciais de formação, a saber:

- RFIG_1 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e mainstreaming nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do setor público e privado;
- RFIG_2 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - O Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;
- RFIG_3 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.
- RFIG_4 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para inspetores e inspetoras do trabalho.

5.1. Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (negociadores sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, dirigentes e técnicos/as de Recursos Humanos; consultores e consultoras, juristas, jornalistas, docentes ativos de empresas e entidades diversas, e técnicos e técnicas do setor público e privado)

A CITE manteve, ao longo de 2014, atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho, diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo

estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Nestes termos, deu igualmente cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI (*Cf. Quadro 3*).

5.1.1. Execução das candidaturas ao POPH/FSE, na tipologia 7.4 (Norte, Centro e Alentejo), aprovadas em 2013, a partir de quatro referenciais criados para o efeito

O projeto de formação, com as suas 3 candidaturas (Norte/ Centro e Alentejo) aprovadas ainda no decurso de 2013, sofreu, permanentemente, constrangimentos administrativos cujos impactos afetaram a sua execução física e financeira. Contudo, no decurso de 2014, vencendo algumas destas barreiras, foi possível colocar o projeto no terreno até ao final de dezembro do mesmo ano. Deste modo, é possível afirmar que o mesmo se fez cumprir, concretizando 19 das 24 ações inicialmente previstas, sendo a média obtida da qualidade das ações ministradas de 3,57 numa escala de 1 a 4. As ações de formação foram acompanhadas pela coordenadora tendo-se procurado encontrar, do ponto de vista financeiro, as soluções que se revelaram sempre mais económicas, no estrito cumprimento de todos os procedimentos legais. As ações encontram-se documentadas e os seus dossiês pedagógicos e financeiros devidamente organizados, tendo sido cumprido os prazos e procedimentos estipulados pelo programa operacional.

Foram assim concretizadas 5369 horas de formação e envolvidas 286 pessoas (68H e 218M) das 7056 horas e 384 pessoas inicialmente previstas.

Para além dos constrangimentos já aludidos, deve ainda sublinhar-se a impossibilidade de confirmação de algumas ações de formação junto de parte dos parceiros sociais assim como de algumas entidades empregadoras e outras associações que inicialmente se revelaram particularmente interessadas no projeto, sobretudo no que toca às regiões do Centro e do Alentejo. De registar ainda que o número de ações inicialmente previstas na candidatura apresentada para a Região Norte foi integralmente cumprido.

As ações de formação no âmbito do POPH desenvolveram-se de acordo com a calendarização seguinte:

Quadro 10 – Ações de formação no âmbito do POPH

Data	Local	Designação
22 de janeiro, 12 de fevereiro e 12 de março	Porto	Formação FESETE
5 e 6 de fevereiro	Porto	Formação ACT
17 e 18 de fevereiro	Coimbra	Formação ACT
20 e 21 de fevereiro	Évora	Formação ACT
25 a 27 de junho	Porto	Formação PROJETO CRIAR

18 a 20 de setembro	Grândola	Formação UGT Setúbal
15 a 17 de outubro	Porto	Formação UGT Porto
24 e 31 de outubro e 7 novembro	Porto	Formação PROJETO CRIAR
25 de outubro e 1 e 8 de novembro	Barcelos	Formação PROJETO CRIAR
25 de outubro e 8 e 22 de novembro	Viseu	UGT Viseu
30 e 31 de outubro	Porto	ACT Porto
10 e 11 de novembro e 9 dezembro	Sines	Formação Porto de Sines
13 e 14 de novembro	Coimbra	Formação ACT Évora
26 a 28 de novembro	Porto	Formação UGT Porto
4 a 6 de dezembro	Vila Real	Formação Vila Real
4 e 5 de dezembro	Coimbra	Formação ACT Coimbra
6, 12 e 13 de dezembro	Porto	Formação PROJETO CRIAR
11 a 13 de dezembro	Castelo Branco	Formação UGT Castelo Branco
15 e 16 de dezembro	Sines	Formação Associação Mulheres da Pesca

Fonte: CITE

O projeto foi encerrado a 16 de dezembro, tendo-se procedido à apresentação ao POPH dos necessários pedidos finais de saldo.

5.1.2. Formação em IG para públicos-alvo estratégicos MSESS, no âmbito dos Planos de Ação para a IG

Durante o ano de 2014 não foram solicitadas quaisquer ações.

5.1.3. Formação para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (iGen) sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação

No sentido de dar cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE concretizou formação para os públicos estratégicos referidos nesta epígrafe, conforme consta dos *Quadro 3 e Quadro 10*, tendo dado resposta à solicitação da Administração dos Portos de Sines e do Algarve.

6. PROMOVER AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

6.1. Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização (em resposta a solicitações)

6.1.1. Ações de sensibilização para trabalhadores/as do MSESS

Durante o ano de 2014 não foram solicitadas quaisquer ações de sensibilização.

6.1.2. Ações de sensibilização para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (iGen), sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação

Não tendo existido formalmente ações de sensibilização para este público estratégico, alguns dos eventos, desenvolvidos no âmbito deste fórum, designadamente as reuniões plenárias, ciclos de debate e visitas mútuas, encerram em si uma componente de sensibilização.

6.2. Ações de sensibilização para trabalhadores/as de organizações, negociadores sindicais e patronais e outros destinatários, no âmbito dos diversos projetos de que a CITE é parceira e/ou promotora

CITE manteve, ao longo de 2013, atividade de sensibilização e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, pais e mães, entre outros, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (*Cf. Quadro 3*).

7. PARTICIPAR NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO

7.1. Acompanhamento da discussão pública e respetiva publicação da Norma Guia sobre Organizações Familiarmente Responsáveis elaborada pela CT 179, da qual a CITE é membro bem como do GT que a redigiu

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR), patrocinada pela APEE, participando quer na Comissão Técnica (CT) quer no Grupo de Trabalho (GT), em conformidade com o protocolado.

Nestes termos, as suas representantes participaram em todas as reuniões da GT. O IPQ colocou como protocolado, o referido texto em discussão pública até ao dia 31 de janeiro de 2014, tendo sido incorporados os contributos tidos como pertinentes, que decorreram desta discussão pública, dando origem à NP 4522 – Norma Portuguesa das Organizações Familiarmente Responsáveis. Esta Norma foi publicada a 14 de março.

7.2. Acompanhamento da execução das medidas em que a CITE tem participação no Plano para Integração de Imigrantes (PII)

Em 2014, a CITE não realizou atividades e/ou ações relativamente ao Plano para a Integração de Imigrantes 2010-2013.

O Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020) esteve em elaboração durante o ano de 2014, tendo a CITE dado contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano, designadamente a medida 20 – Promoção de informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores imigrantes.

7.3. Acompanhamento da execução das medidas atribuídas à CITE no V PNI

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2014, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

7.4. Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade do MSESS

Desde junho de 2012 estão em execução os Planos de Igualdade do ME e do MSSS, ambos derivantes do Plano de Igualdade do ex -MTSS. Na sua conceção e implementação teve a CITE um papel fulcral, tendo mesmo estado na construção das medidas dos mesmos, e ministrado formação em Igualdade de Género aos/às pontos focais de ambos os ministérios bem como, às suas chefias intermédias e de primeiro nível.

No entanto, no ano de 2014, não foi solicitado pelo MSESS, que agora tutela a CITE, qualquer pedido de colaboração no âmbito do seu Plano de Ação para a Igualdade.

7.5. Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade do MEE

Não se encontrando a CITE sob a tutela do ME, não lhe foram solicitadas quaisquer ações no âmbito do seu Plano de Ação para a Igualdade.

7.6. Desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade de Género da CITE – Implementação de medidas de IG e de Conciliação Trabalho/ família e vida pessoal

Considerou-se prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, preveja também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais, por forma a promover-se uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, de ambos os sexos, na Administração Pública.

É com esta finalidade que foi concebido o Plano de Ação para a Igualdade da CITE, estabelecendo-se um conjunto de medidas – entre as quais, a utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos internos e externos produzidos na CITE, a realização de formação profissional nas áreas da igualdade de género e o incentivo à utilização de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de coresponsabilidade entre ambos os sexos que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade.

O Plano de Ação da CITE foi divulgado junto de trabalhadores/as, encontrando-se em desenvolvimento todas as medidas nele previsto.

7.7. INE (dossiê de género)

A CITE tem um protocolo que se encontra em vigor desde 2008 com o INE, para participação no grupo de trabalho sobre um Dossiê de Género, que consiste no tratamento de dados estatísticos com desagregação de dados que virão a ser publicitados no sítio do INE, com *link* para a CITE.

Atividades não previstas no PA 2014

- **Dia Municipal para a Igualdade - 24 de outubro**

Esta atividade resultou de um desafio que a ANIMAR fez à CITE com vista à sua participação regular nesta iniciativa que conta já com 4 anos de organização, passando a ser membro da sua Comissão Organizadora.

O Dia Municipal para a Igualdade | 24 de outubro 2014 é um compromisso coletivo com a Igualdade. Uma iniciativa de cidadania local desde 2010 que centenas de organizações de todo o país e autarquias locais assinalam nesta data promovendo iniciativas diversas no âmbito da igualdade

Participámos assim, em 5 reuniões preparatórias deste Dia com vista ao planeamento, organização, e promoção de eventos em todo o país, concretizado em Lisboa no evento a que a Câmara Municipal de Lisboa se associou:

DIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE- IGUALDADE É DESENVOLVIMENTO

Fórum “Conciliação. Tempo e pessoas.”

24 OUTUBRO 2014 | 9h30 às 12h30 | MUSEU DO FADO | Lisboa

Este contou com a participação de várias entidades na apresentação do tema, nomeadamente com a Presidente da CITE e ainda na mesa redonda, moderada pela jornalista Fernanda Freitas, com as empresas do IGEN, BANCO SANTANDER, Grupo AUCHAN e GEBALIS.

Estiveram presentes cerca de 80 pessoas

- **Conselho Nacional da Juventude**

Esta atividade, não prevista para o ano, concretizou-se também a partir de um desafio feito à CITE pela Presidente do CNJ.

Foi acordada uma participação desta Comissão na preparação dos conteúdos dos eventos que o CNJ iria realizar no ano de 2014 e uma intervenção nos mesmos, subordinados a temas relacionados com a Igualdade de Género e a Conciliação Trabalho/família no que aos jovens afeta mas, também, nas reflexões feitas nestes eventos pelos grupos de jovens que neles participaram, colaborando na elaboração de propostas de solução para os problemas encontrados e debatidos sendo que, algumas delas, estão muito ligadas a questões de género/trabalho e ainda a medidas de conciliação, parentalidade natalidade. Estas reflexões foram reportadas num Relatório Final que o CNJ elaborou para apresentação ao Governo.

Com o contributo da CITE foi possível promover um debate coletivo e construtivo sobre temas que se relacionam, direta ou indiretamente, com a emancipação dos jovens, tais como a independência económica dos jovens, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, e a constituição de família.

Participámos em 3 reuniões preparatórias e 2 encontros, a saber:

1. TRABALHO DIGNO PARA TODOS| 07 de outubro de 2014 – Centro Cultural de Cascais
2. ENCONTRO VIDAS EM STANDBY | Propostas Para a Emancipação Jovem - 03 de dezembro de 2014- Microsoft Portugal

4.4. Área Internacional e de Cooperação

A **Área Internacional e de Cooperação** é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Cabe-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

1. PROMOVER, DESENVOLVER E PARTICIPAR EM PROJETOS E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

1.1. Promoção e desenvolvimento do projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra vários parceiros nacionais e um parceiro Norueguês

Iniciou-se em janeiro de 2014 o projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace*, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto tem como objetivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho e a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto prevê a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, que abrangerá o assédio sexual e moral em homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e visitas de estudo e *workshops* para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto, de carácter transnacional, é promovido pela CITE e conta com os seguintes parceiros: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Ordem dos Advogados (OA), Centro de Estudos Judiciários (CEJ), Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2014 elaborou-se o questionário sobre assédio sexual e moral no local de trabalho, preparou-se e iniciou-se o trabalho de campo para a aplicação do inquérito nacional ao assédio, tendo-se para o efeito contratualizado uma empresa especializada neste tipo de trabalho. Iniciou-se, igualmente, a troca de experiências entre Portugal e a Noruega, tendo-se realizado uma visita de estudo a Oslo, onde participaram os parceiros nacionais do projeto, bem como representantes dos parceiros sociais, designadamente dos sindicais.

1.2. Participação como parceiro no projeto The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe (Programme PROGRESS – Just/2013/Action Grants), promovido pelo KMOP – Family and Childcare Centre (Grécia) e com parceria constituída por entidades da Grécia, Chipre, Espanha e Portugal – Ainda em fase de análise de candidatura

A CITE participou na candidatura do Projeto “The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe” à call do Programa Progress Just/2013/Action Grants.

Este projeto tinha como objetivo facilitar a disponibilidade de dados confiáveis em matéria de disparidade salarial de género, apreendendo todos os diferentes aspetos da desigualdade através do desenvolvimento de um sistema integrado de monitorização para medir os efeitos da crise na disparidade salarial de género e prever como irá evoluir, dado o impacto do ambiente externo.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora o KMOP – Family and Children Centre, da Grécia, e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros gregos, portugueses, cipriotas e espanhóis.

O projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

1.3. Participação como parceiro no projeto Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solutions for the tourism sector (Programme PROGRESS – Just/2013/Action Grants), promovido pela Universidade de Aveiro – Ainda em fase de análise de candidatura

A CITE participou na candidatura do Projeto “Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solution for the tourism sector” à call do Programa Progress Just/2013/Action Grants.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora a Universidade de Aveiro e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros portugueses, italianos e croatas.

O projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

Atividades não previstas no PA 2014

- Participação na candidatura do projeto “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)” - MK 11 IB SO 01 do Programa Twinning, para a Macedónia. Esta candidatura foi realizada num consórcio entre o Northern Ireland Cooperation Overseas (NI-CO), do Reino Unido, enquanto leader de projeto, a CITE e o Department for Gender Equality do Ministry of Labour Family Social Protection and Elderly, da Roménia, ambos na qualidade de parceiros júnior.

Participação da CITE, na qualidade de Junior Project Leader, na apresentação e defesa desta candidatura na Delegação da Comissão Europeia, em Skopje, na Macedónia, em setembro de 2014.

2. ACOMPANHAR E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO JUNTO DE ORGANISMOS DA EU E OUTRAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS, BEM COMO FORNECER CONTRIBUTOS TÉCNICOS RELATIVOS À APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

2.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Grega e Italiana da União Europeia

Em 2014, a CITE não foi convidada a participar em nenhuma atividade realizada no âmbito das presidências Grega e Italiana da União Europeia.

2.2. Contribuição técnica, no âmbito das competências da CITE, para a elaboração de relatórios nacionais de aplicação/implementação de instrumentos internacionais, nomeadamente da CEDAW, Plataforma de Pequim, Carta Social Europeia Revista, Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR - UNIVERSAL PERIODIC REVIEW) - Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenções da OIT e Diretivas Europeias

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE respondeu às observações e pedidos formulados pela Comissão de Peritos relativamente ao 8º e 9º Relatórios Nacionais sobre a **Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)**.

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 10º Relatório Nacional de aplicação da **Carta Social Europeia Revista**, cingindo-se às matérias versadas no Artigo 8.º - Direito das trabalhadoras à proteção na maternidade e no Artigo 27.º - Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento.

- A CITE deu contributos para os Relatórios de aplicação da **Convenção n.º 103 – Proteção à Maternidade**, da **Convenção n.º 100 – Igualdade de Remuneração** e da **Convenção n.º 111 – Discriminação em matéria de Emprego e Profissão**, e das **Recomendações n.º 86 e n.º 151 sobre trabalhadores migrantes**, da OIT.

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 4º Relatório Nacional de implementação do **Pacto Internacional Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)**, tendo a presidente da CITE integrado a delegação nacional que apresentou e defendeu este relatório nas Nações Unidas, em novembro de 2014, em Genebra.

- No âmbito do 2º EXAME UPR – **Mecanismo DE Revisão Periódica Universal** de Portugal – Nações Unidas, que decorreu em abril de 2014, em Genebra, a CITE elaborou fichas temáticas relativas à desigualdade salarial de género e à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

3. PARTICIPAR EM REDES, PARCERIAS, FÓRUMS E GRUPOS DE TRABALHO INTERNACIONAIS

3.1. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de grupos e instituições da Comissão Europeia, nomeadamente:

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste Comité realizadas em 2014, em maio e em novembro, em Bruxelas.

O Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens foi criado em 1981 pela Decisão da Comissão 82/43/EEC.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão na elaboração e na execução da sua política de promoção do emprego das mulheres e de promoção da igualdade entre mulheres e homens e assegurar uma troca permanente de experiências e de ações desenvolvidas na Comunidade nos domínios em questão.

O Comité é, desde janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, coordenado pela *DG Justice - Directorate D: Equality - Unit D.2 – Gender Equality*.

São membros deste Comité Consultivo os organismos nacionais oficiais encarregados da igualdade em cada Estado-Membro da União Europeia e os parceiros sociais a nível europeu. Têm estatuto de observador o Lobby Europeu das Mulheres, os países EFTA, a OIT, o Conselho da Europa, a Equinet e o EIGE.

O Comité procede a trocas de informações com a Comissão sobre as ações empreendidas aos níveis comunitário e nacional e emite pareceres ou apresenta relatórios à Comissão, particularmente no âmbito da política da igualdade entre mulheres e homens, quer a pedido desta quer por iniciativa própria.

Em 2014 foi proposto que o Comité elaborasse 2 *Opinions: "Gender Equality in the European Union in the 21st century: remaining challenges and priorities"* e *"How to improve quantitative data collection at national/European level on Violence against Women (VAW)?"*.

A CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET foi criada em 2007 com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 42 mecanismos para a igualdade de 32 países europeus.

A EQUINET visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas diretivas antidiscriminação da UE.

Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em novembro de 2013, na reunião da assembleia geral da Equinet, que decorreu em Bruxelas, a presidente da CITE foi eleita para o Board da Equinet, tendo, nesta qualidade, em 2014, participado em 5 reuniões do Board.

A CITE participou, igualmente, na reunião anual da assembleia geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em novembro.

Foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET.

Em 2014, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

- Strategy Development

Para 2014, o grupo de trabalho decidiu discutir as experiências dos diversos mecanismos para a igualdade relativamente ao planeamento estratégico, centrando-se em exemplos de boas práticas neste domínio. A compilação e análise de exemplos de boas práticas neste domínio contribuem para a melhoria da capacidade de resposta, dos mecanismos para a igualdade, às necessidades de grupos vulneráveis, bem como para uma melhor aplicação da legislação e das políticas anti discriminação da UE.

A CITE participou nas reuniões deste grupo de trabalho, que decorreram em Bruxelas e Viena, e nos respetivos trabalhos.

Este grupo de trabalho elaborou um documento sobre planeamento estratégico, intitulado “Strategic Planning and Equality Bodies: Selected examples of Good Practice”, que foi publicado no final de 2014, encontrando-se, igualmente disponível *online* no sítio da Equinet.

- Gender Related Issues

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho *Gender Related Issues*, que passou a ser coordenado pela CITE.

Em 2014, este grupo de trabalho centrou-se na análise jurídica de temas chave relacionados com a igualdade de género, prestando uma atenção particular às discriminações múltiplas.

Foram tratados em particular dois temas:

- a situação atual em relação à igualdade de género no acesso a bens e serviços e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação da Diretiva 2004/113/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso e fornecimento de bens e serviços, pretendendo o grupo de trabalho identificar os principais desafios e as boas práticas na aplicação da diretiva, avaliar a sua eficácia e impacto, e sugerir recomendações;

- a situação atual e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação das disposições sobre o assédio sexual e assédio em razão do sexo, da Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e ocupação (reformulado). O grupo de trabalho identificou os principais desafios e as boas práticas na aplicação das disposições pertinentes da diretiva, avaliou a sua eficácia e impacto, e sugeriu recomendações.

Este grupo de trabalho organizou uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 23 e 24 de setembro, em Varsóvia, intitulada “Equinet Training Event on Gender Equality - Combating Harassment and Sexual Harassment”

Este grupo elaborou os seguintes documentos editados em 2014 e disponíveis *online* no sítio da Equinet: “Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive” e “Harassment on the basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies”

A CITE coordenou os trabalhos deste grupo de trabalho e participou nas suas reuniões, que decorreram em Bruxelas e Roma, e nos respetivos trabalhos.

- Equality Law in Practice

Este grupo consiste num conjunto de peritos/as legais, dos mais diversos mecanismos de igualdade de membros da Equinet, e foca-se no estudo de como a legislação nacional e europeia é implementada e interpretada. É uma plataforma permanente que troca experiências e trabalha para melhorar o nível de proteção legal contra a discriminação

O objetivo é harmonizar a proteção contra a discriminação nos Estados da UE.

O grupo usa casos da vida real para analisar como as Diretivas Europeias sobre igualdade e a legislação nacional são aplicadas na prática, método que permite uma comparação entre as soluções nacionais, identificando padrões, possíveis lacunas nas Diretivas que requeiram clarificações, bem como identificar lacunas nas legislações nacionais. No ano de 2014 a CITE não foram convocadas reuniões de trabalho.

Outras atividades:

As técnicas da CITE participaram nas seguintes ações de formação e seminários promovidos pelo EQUINET:

- Equinet Training Event on Gender Equality - Combating Harassment and Sexual Harassment (setembro 2014, Varsóvia);
- Equinet High-Level Seminar on Gender Equality - Gender Equality in the Access to Goods and Services: the Role of Equality Bodies (abril 2014, Bruxelas);
- Roundtable - Equality for all? National Equality Bodies and the European Parliament, engaging together to combat discrimination (setembro 2014, Bruxelas).

EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género

Em 2014, A CITE participou numa reunião internacional, em Vilnius, entre 22 e 23 maio: From Practices with potential to good practices on reconciliation. A reunião integrou-se no trabalho que este Instituto tem vindo a desenvolver no âmbito da recolha de boas práticas em mainstreaming de género que contam com o envolvimento de stakeholders relevantes. Foram selecionadas 26 medidas e indicadas treze boas práticas como melhores exemplos a divulgar pelos circuitos habituais do EIGE.

3.2. Participação nas reuniões e grupos de trabalho no âmbito da colaboração com a Fundação ARBORUS

Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS

O *Fonds de Dotation Arborus pour l'Egalité Professionnelle en Europe* apoia-se no trabalho da Fundação Arborus e na rede europeia de empresas lançada sob a égide da Comissão Europeia em setembro de 2009.

O Fonds tem por missão promover uma cultura europeia comum em matéria de igualdade profissional e o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho, quer a nível de profissões quer de progressão nas carreiras.

O *Fonds de Dotation Arborus pour l'Egalité Professionnelle en Europe* integra um Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS*, do qual a CITE é membro.

Este Comité é constituído por representantes de organismos públicos de vários Estados-Membros como Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Itália e Portugal, por parceiros sociais de nível europeu (CES, BusinessEurope e CESE), pelo Lobby Europeu das Mulheres, por membros do Parlamento Europeu (Comissão de Mulheres do grupo Socialista e Democratas e do Partido Popular Europeu), e pela Comissão Europeia (Instituto Europeu de Igualdade de Género e *Bureau des Conseillers de politique Européenne*).

A CITE participou na reunião do Comité de Orientação do *Fonds Dotation ARBORUS* que decorreu em Paris, a 28 de novembro de 2014.

European Gender Equality Standard

O prémio *GEES - Gender Equality European Standard*, atribuído no âmbito do *Fonds de Dotation Arborus*, com o alto patrocínio do Conselho Económico e Social Europeu, tem por objetivo reconhecer as empresas que, internacionalmente, assumem o compromisso de incorporarem a igualdade de género nas suas políticas e práticas. Constitui uma oportunidade de reconhecer e dar notoriedade, com base em elementos verificados por um organismo independente, o Bureau Veritas.

A atribuição do Prémio GEES decorreu em Paris, a 28 de novembro de 2014, tendo a CITE participado neste evento.

3.3. Grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva, no âmbito da Área 4 – Igualdade no Trabalho e no Emprego do Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego de Portugal e o Ministério do Emprego e Segurança Social de Espanha.

Não foi dado início ao grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva entre a CITE e o organismo homólogo espanhol, que teria como objetivo a troca de informação, de experiências e boas práticas de igualdade de género na área da negociação coletiva.

3.4. Participação nas reuniões e atividades do grupo da Cooperação, coordenado pelo GEP

Em 2013 foi criado o Grupo de Coordenação na área das Relações Internacionais e Cooperação dos Organismos do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), cuja coordenação é assegurada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP).

Este Grupo tem por objetivo aprofundar a articulação e a troca de informação entre o GEP e os vários serviços do MSESS nas matérias das Relações Internacionais e Cooperação, nomeadamente sobre instrumentos ou processos em negociação nos organismos internacionais.

Estão representados no Grupo todos os organismos tutelados pelo MSESS.

Em 2014 realizaram-se 5 reuniões, tendo a CITE participando em todas as reuniões

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2014, a CITE esteve representada em diversas reuniões, *workshops*, conferências internacionais e formação conforme o *Quadro 4* referente à Agenda Internacional.

4.5. Área de documentação

A Área de documentação assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, competindo-lhe:

- a) Disponibilizar informação no sítio da CITE;
- b) Divulgar as atividades da CITE e os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras;
- c) Apoiar a edição de publicações e estudos sobre igualdade de género e conciliação;
- d) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação;
- e) Assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.

1. DIVULGAR OS PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

1.1. Anonimato das partes intervenientes

Para divulgação no sítio da CITE dos pareceres foi assegurado o anonimato das partes intervenientes.

1.2. Conversão através da ferramenta LYNCE

Para divulgação no sítio da CITE dos pareceres foi assegurada a sua conversão através da ferramenta LYNCE.

1.3. Elaboração dos sumários

Foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados.

1.4. Publicitação no sítio eletrónico da CITE

Foram publicitados os pareceres aprovados em tripartida até 30 de novembro de 2014, num total de 417 (salientam-se os condicionalismos decorrentes da suspensão do contrato relativo ao sítio da CITE, que impediram parte das inserções na data desejada).

1.5. Pesquisa de pareceres mais amigável, criando um maior número de campos de preenchimento/pesquisa

No decurso de 2014 foram articulados procedimentos com o gestor do sítio da Internet da CITE, no sentido de tornar mais amigável, intuitiva e eficiente a consulta dos pareceres da CITE, através de um reforço nos campos de indexação com vista à otimização dos resultados de pesquisa.

2. ATUALIZAR E GERIR O SITE, GARANTINDO O SEU CARÁTER FORMATIVO E INFORMATIVO

2.1. Divulgação de destaques

O sítio da CITE foi gerido por uma entidade externa vocacionada para o desenvolvimento de soluções multimédia e com a qual foi estabelecido um contrato de prestação de serviços neste domínio.

Todos os conteúdos destinados a serem publicados no sítio são selecionados ou elaborados na CITE pelas equipas das diversas áreas, consoante o tema, e posteriormente, enviados para a entidade externa, através da área de documentação que assegura esta articulação.

Ao longo do ano de 2014, foram realizadas 148 atualizações de conteúdos, das quais 66 destaques (salientam-se os condicionalismos decorrentes da suspensão do contrato relativo ao sítio da CITE, e, posteriormente, a mudança de servidor para o Instituto de Informática, que impossibilitou muito frequentemente as pesquisas, quebrando assim a dinâmica das inserções).

Essas atualizações referem-se a: destaques com imagens associadas; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF; ligações.

2.2. Inserção de novas imagens na página de entrada

Cf. Ponto 2.1, Área de Documentação.

2.3. Atualização de conteúdos

Cf. Ponto 2.1, Área de Documentação.

3. ORGANIZAR O REGISTO DAS DECISÕES JUDICIAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

3.1. Atualização de base de dados sempre que seja comunicada uma decisão pelos tribunais

No ano de 2014, não foram enviadas/comunicadas à CITE, quaisquer decisões judiciais. Por este facto não foi feito qualquer registo de Decisões Judiciais.

3.2. Atualização de base de dados

Cf. 3.1, Área de Documentação.

3.3. Inserção no site da CITE

Cf. 3.1, Área de Documentação.

4. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

4.1. Divulgação das publicações e materiais da CITE

Cf. Ponto 3.2, Área de Gestão e Coordenação.

4.2. Identificação de públicos-alvo para os materiais e publicações da CITE

Ao longo do ano de 2014, foram consideradas, como público-alvo estratégico para divulgação dos materiais e publicações da CITE, as seguintes categorias: universidades e membros da academia, sindicatos, associações profissionais e empresariais, câmaras municipais, estabelecimentos de ensino, centros protocolares e de investigação, centros de emprego e formação profissional, e ainda as unidades de saúde familiar bem como utentes em geral.

4.3. Contactos com potenciais destinatários

De acordo com a estratégia de divulgação delineada, foi agilizado, em 2014, um elenco de contactos, tendo em linha de conta protocolos existentes, as solicitações exteriores e outras listagens.

Assim, para o envio do material selecionado para o efeito, foram encaminhados os mais variados materiais/publicações da CITE.

Todas as solicitações dos utentes que se dirigiram ao centro de documentação, foram satisfeitas, assim como outras solicitações de utentes, que chegaram à Comissão por via eletrónica, telefónica e correio normal.

4.4. Organização de sistema de controlo das publicações enviadas

Todo o material CITE, enviado para o exterior fica registado, nas saídas, em Smartdoc's, sendo o mesmo acompanhado de um ofício discriminativo numerado.

5. APOIAR PUBLICAÇÕES E ESTUDOS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

5.1. Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões...)

Em 2014, a CITE disponibilizou online as seguintes publicações:

- Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas
- Calculadora disparidade salarial de género
- Relatório de Boas Práticas, no âmbito da responsabilidade social

- Iº Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade
- Relatório Igualdade de Género é um Bom Negócio (PT/EN)

6. CRIAR E MANTER EM FUNCIONAMENTO UM CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, FÍSICO E ELETRÓNICO, ACESSÍVEL AO PÚBLICO

6.1. Gestão da base de dados das publicações da CITE

A base criada em 2010 foi sendo atualizada durante o ano de 2014.

6.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Durante o ano de 2014, foi sendo efetuada a atualização do arquivo das publicações, de acordo com as solicitações exteriores.

6.3. Catalogação e indexação de publicações

Foram catalogadas e indexadas 144 publicações, do acervo da CITE.

6.4. Resposta a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2014, manteve-se a disseminação de material a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação. Esta disseminação foi realizada em encontros, seminários, congressos, da área dos Projetos, e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros.

Outras atividades não previstas no plano

a) Participação no projeto OPAC do MSESS, através da integração da base de dados documental da CITE na REDTESS (Rede de Cooperação e Conhecimento na Área do Trabalho, Emprego e Solidariedade Social) – Base de Dados comum a todos os serviços do MSESS, disponível para consulta na Internet, em <http://redtess.gep.msess.gov.pt> e em www.cite.gov.pt;

b) Interlocação para o Portal para o Conhecimento e Inovação – POCIQ do MSESS.

5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.

A Nota Introdutória a este relatório e o SCI dão conta das especificidades da CITE, enquanto organismo, nas vertentes da sua estrutura interna e dependências funcionais que derivam do quadro legal, bem como da publicação da Orgânica, Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, e posteriormente pelo Decreto-Lei nº76/2012 de 26 de março.

Trata-se de um organismo que, do ponto de vista dos Recursos Humanos e Financeiros mantém dependência do IEFP, IP e, para efeitos de execução e controlo orçamentais, depende da SG da tutela.

O orçamento de funcionamento atribuído é gerido pela CITE, contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretaria-geral (SG) da tutela.

A necessidade de reforço de recursos humanos, nomeadamente nas áreas jurídica, administrativa e projetos, a par das incertezas relativas a processos de mobilidade dependentes do IEFP, são um problema persistente, recorrente e estruturante da CITE, que continuaram a condicionar a atividade do Organismo em 2014.

A secretaria continua a ser assegurada apenas por uma assistente operacional, após mobilidade, em 2012 de uma assistente administrativa. Este facto obriga a constantes acertos na distribuição de serviço, podendo pontualmente condicionar a otimização de alguns objetivos de interface com os/as cidadãos/as clientes.

Em termos de resposta às atribuições eminentemente jurídicas, cumpre registar o aumento dos processos com prazo entrados e concluídos, com óbvios reflexos no tratamento de queixas e pedidos de informação, bem como numa maior pressão exercida sobre os/as juristas, dada a necessidade de escrupoloso cumprimento de prazo legais.

Ao nível dos contributos do organismo para planos e outros instrumentos de política nacionais e internacionais, também se registou um aumento muito significativo de solicitações que obrigaram a reajustamentos na distribuição de funções e tarefas, bem como, à semelhança do trabalho jurídico, uma maior pressão junto dos/as técnicos/as responsáveis por esta área de trabalho.

A execução financeira fica aquém das necessidades devido à dependência para a tramitação de todos os processos. Esta pode ser verificável em todas Fontes de Financiamento. As justificações prendem-se com fatores diversos, como sejam os que se relacionam com a não compatibilização de cronogramas de ação com a tramitação legal e administrativa necessária à execução de despesa, bem como com os motivos já suprarreferidos do aumento de volume de trabalho sentido no decurso deste ano.

O conjunto destes fatores produziu na CITE necessidades de reajustamentos e reavaliações dos objetivos e atividades a concretizar, bem como as respetivas prioridades.

Sendo a Missão, Atribuições e Competências do organismo reguladas legalmente, não se registaram quaisquer incumprimentos a este nível.

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se ações e projetos de relevo para a organização, suficientemente descritos no ponto 4 do Relatório, nomeadamente: a realização de uma campanha de âmbito nacional, centrada na temática da desigualdade salarial, com repercussões públicas e mediáticas; a continuidade do Fórum Empresas para a Igualdade, com o compromisso formalizado de 31 empresas representativas de todos os setores da economia em incorporar medidas promotoras da IG; o desenvolvimento de projetos internacionais; a realização de ações de formação e divulgação,

nomeadamente as desenvolvidas no âmbito do POPH; bem como a participação ativa em redes e parcerias nacionais e internacionais.

Contudo, registam-se alguns incumprimentos pontuais, também eles justificados no ponto 4.

6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Enuncia-se, de seguida, um conjunto de medidas de reforço positivo de desempenho:

- Assegurar junto do IEF, IP o reforço e estabilização de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Administrativa e Projetos, adequados às reais necessidades, decorrentes da Orgânica (novas atribuições e competências);
- Dar contunidade, junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, a estratégias de envolvimento na missão e objetivos do organismo;
- Promover o diálogo social dentro do organismo;
- Assegurar que os objetivos do SIADAP 1 se materializam e concretizam nos objetivos e competências estabelecidos no SIADAP 3;
- Manter uma articulação com o Instituto de Informática e melhorar os sistemas de informação e segurança no sentido de resolver os problemas existentes na área da informática
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos
- Dar continuidade à execução dos projetos pré-definidos aprovados pelo Programa EEAGrants;
- Manter a participação da CITE na EQUINET (European Network of Equality Bodies);
- Continuar a melhorar os mecanismos de interface com os cidadãos e as cidadãs utentes e alargar o universo de aplicação dos questionários de satisfação;
- Garantir o funcionamento do Fórum Empresas para a Igualdade, monitorizando a implementação de medidas promotoras da IG no trabalho e no emprego e pertencendo à TASK FORCE;
- Garantir a periodicidade nas publicações de pareceres e indicadores de Igualdade no Trabalho, Emprego e Formação Profissional;
- Reforçar o apoio às Empresas na implementação dos Planos de Igualdade;
- Realizar Campanhas anuais públicas de sensibilização em matéria conexas com a missão da CITE;

7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.

7.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO ANUAL DE SATISFAÇÃO PARA COLABORADORES E COLABORADORAS

Com o objetivo de aferir o grau de motivação/satisfação dos colaboradores e colaboradoras em diversas dimensões, foi aplicado o questionário proposto pelo CCAS, sendo de resposta facultativa.

Este foi distribuído enviado por email a todos/as os/as colaboradores, sendo as respostas colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito, tendo sido protegido o anonimato.

Num universo de 18 colaboradores/as, presentes no serviço durante o ano de 2014 e também à data de envio do referido questionário, responderam ao questionário 10 colaboradores/as.

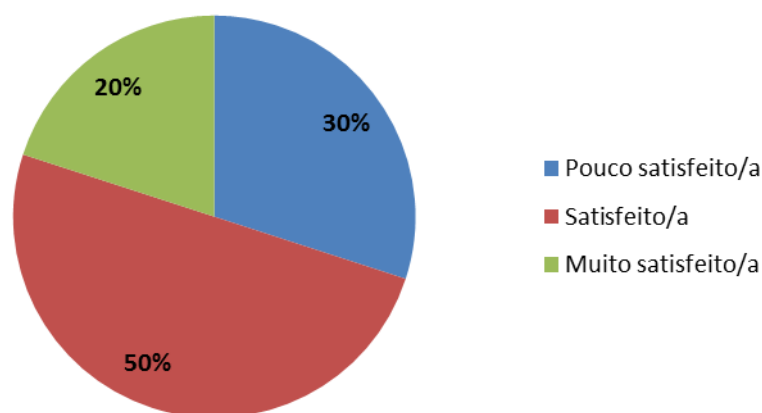
O questionário estava dividido em sete pontos tendo cada um deles um número variável de itens para os quais é solicitado a atribuição de um valor entre 1 e 5 para avaliar o grau de satisfação ou motivação do/da colaborador/a face a esse mesmo item. Os valores entre 1 e 5 traduzem-se do seguinte modo; 1 para muito insatisfeito/a; 2 para insatisfeito; 3 para pouco satisfeito/a; 4 para satisfeito; e 5 para muito satisfeito/a.

Em cada um dos sete pontos do questionário foi calculada a média das respostas de cada colaborador/a tendo em consideração a resposta a cada um dos itens desse ponto.

Os resultados que se apresentam correspondem à análise de 10 questionários.

O primeiro dos pontos do questionário dizia respeito à satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização. Este ponto englobava os itens: *imagem da organização; desempenho global da organização; papel da organização na sociedade; relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade; forma como a organização gere os conflitos de interesses; nível de envolvimento dos/das colaboradores/as na organização e na respetiva missão; envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão; envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria ; e mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as.*

Gráfico24 - Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização



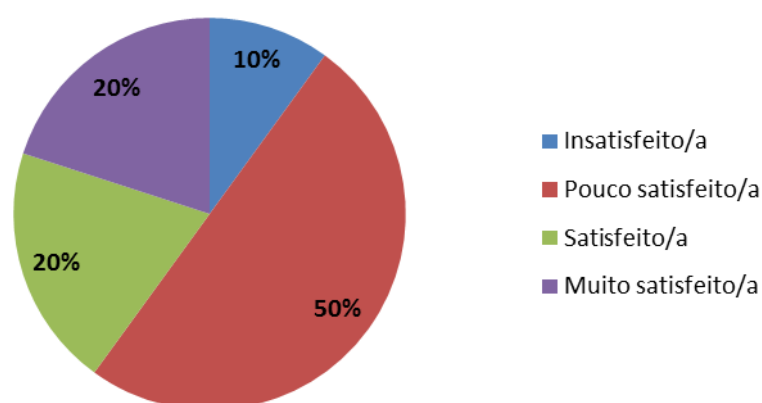
Fonte: CITE

Através da análise do gráfico seguinte, e após o cálculo da média das respostas de cada colaborador/a tendo em conta os diversos itens, é possível constatar que 70% dos/das colaboradores atribuíram as duas classificações mais elavadas para classificar o seu grau de satisfação com a organização.

O item mais forte nesta categoria dizia respeito ao *papel da organização na sociedade* (50% muito satisfeitos/as). Por sua vez o item *envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria*, foi aquele que recebeu o maior número de respostas desfavoráveis, com 70% dos/das colaboradores a considerarem-se insatisfeitos/as ou pouco satisfeitos/as.

O segundo ponto do questionário abordava aspetos ligados à satisfação com a gestão e sistemas de gestão. Nele estavam incluídos os itens: *aptidão da liderança para conduzir a organização*; *aptidão da gestão para comunicar*; *forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado*; *forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados*; *forma como a organização recompensa os esforços individuais*; *forma como a organização recompensa os esforços de grupo*; *postura da organização face à mudança e à modernização*.

Gráfico25 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão



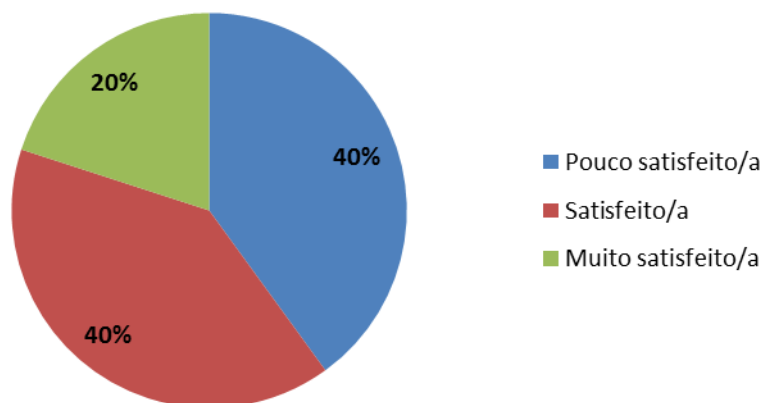
Fonte: CITE

De acordo com o gráfico pode constatar-se que 60% dos/das colaboradores/as referiram estar insatisfeitos ou pouco satisfeitos/as com a gestão e o sistema de gestão em termos globais. Os restantes 40% distribuíram-se de forma equitativa pelas opções satisfeito/a e muito satisfeito/a. Neste ponto foram os itens *aptidão da liderança para conduzir a organização*; *forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados* e *postura da organização face à mudança e à modernização* aqueles onde a percentagem de respostas como satisfeito/a ou muito satisfeito/a tiveram a maior expressão percentual. Em todos eles o somatório das duas classificações foi de 40%. Por sua vez o item com a classificação mais baixa foi a *forma como a organização recompensa os esforços de grupo*, com o somatório das classificações negativas a ascender aos 80%.

O ponto 3 do questionário de satisfação pretendeu aferir a satisfação dos/das colaboradores/as com as condições de trabalho. Analisaram-se neste ponto: *a satisfação com o ambiente de trabalho*; *o modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais*; *o horário de trabalho*; *a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais*; *a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde*; *a Igualdade de oportunidades para o*

desenvolvimento de novas competências profissionais; a Igualdade de oportunidades nos processos de promoção; e a Igualdade de tratamento na organização.

Gráfico 26 - Satisfação com as condições de trabalho



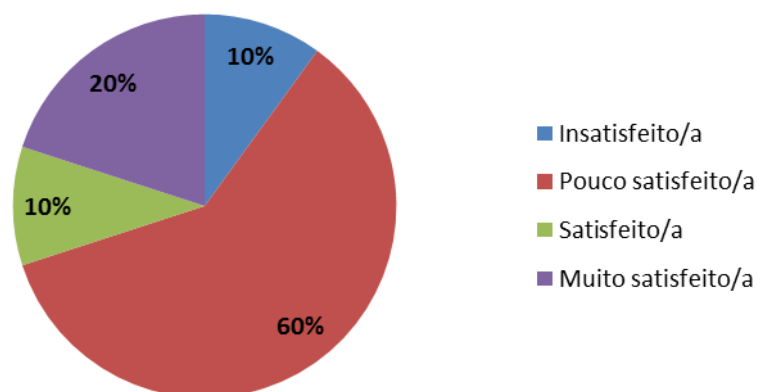
Fonte: CITE

O gráfico demonstra que 60% dos/das colaboradores/as se consideraram satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as com as condições de trabalho. Os restantes 40% consideram-se pouco satisfeitos/as, não existindo neste ponto classificações mais baixas.

Destacaram-se, pela positiva os itens *possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais, possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde e igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais* (70% Muito Satisfeitos/as ou satisfeitos/as). Pela negativa, o item *modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais* (80% pouco satisfeito/a ou insatisfeito/a).

No que se refere ao ponto 4, satisfação com o desenvolvimento da carreira, os itens analisados foram os seguintes: *política de gestão de recursos humanos existente na organização; oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências; ações de formação que realizou até ao presente; mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização; e nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização.*

Gráfico 27 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira



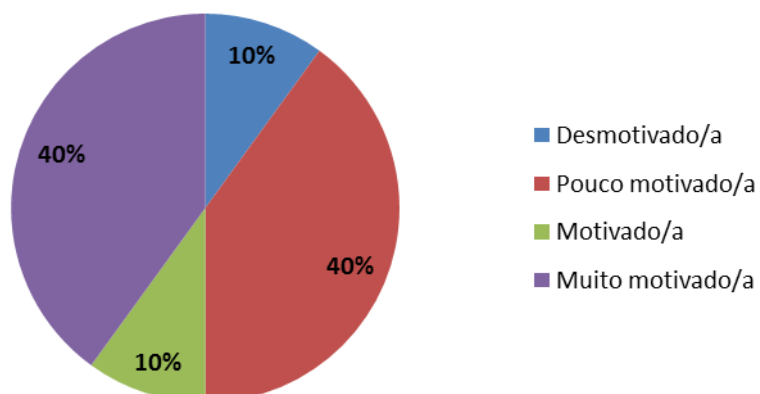
Fonte: CITE

Pode constatar-se, através da leitura do gráfico anterior que apenas 30% dos/das colaboradores/as atribuiu uma classificação positiva a este ponto, tendo os restantes 70% atribuído a classificação de Insatisfeito/a ou pouco satisfeito/a.

Destacaram-se pela positiva o item *nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização* (60% satisfeito/a ou muito satisfeito/a.) Como ponto mais fraco deve ser salientado o item *política de gestão de recursos humanos existente na organização* (80% insatisfeito/a ou pouco satisfeito/a).

Relativamente ao ponto 5, que remetia para os níveis de motivação, nele enquadravam-se os itens: *aprender novos métodos de trabalho; desenvolver trabalho em equipa; participar em ações de formação; participar em projetos de mudança na organização; e sugerir melhorias.*

Gráfico 28 - Níveis de motivação



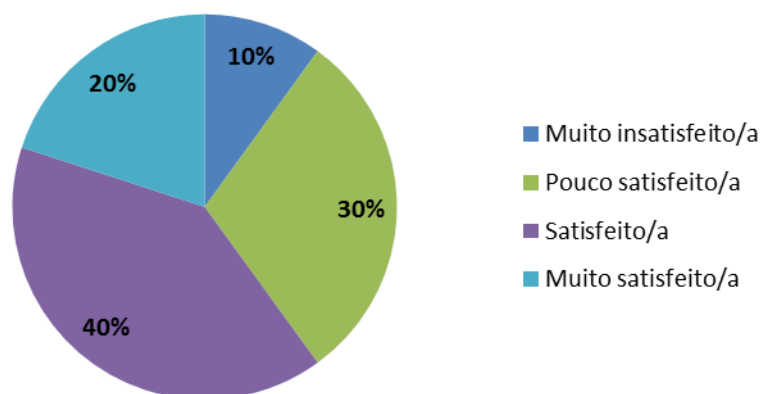
Fonte: CITE

Neste ponto a média das classificações dos itens distribuiu-se de forma equitativa entre as respostas positivas e as respostas negativas. 50% dos/das colaboradores/as consideram-se motivados/as ou muito motivados/as, e os restantes 50% pouco motivados/as ou desmotivados/as.

Destacaram-se pela positiva os itens *aprender novos métodos de trabalho e participar em projetos de mudança na organização* (60% motivados/as ou muito motivados/as) e, com maior grau de insatisfação os itens *desenvolver trabalho em equipa, participar em ações de formação e sugerir melhorias* (50% pouco motivados/as ou desmotivados/as).

O ponto 6 do questionário analisou o grau de satisfação com o estilo de liderança, englobando os itens *a dirigente: lidera através do exemplo; demonstra empenho no processo de mudança; aceita críticas construtivas; aceita sugestões de melhoria; delega competências e responsabilidades; estimula a iniciativa das pessoas; encoraja a confiança mútua e o respeito; assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança; promove ações de formação; reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas; e adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.*

Gráfico 29 - Satisfação com o estilo de liderança



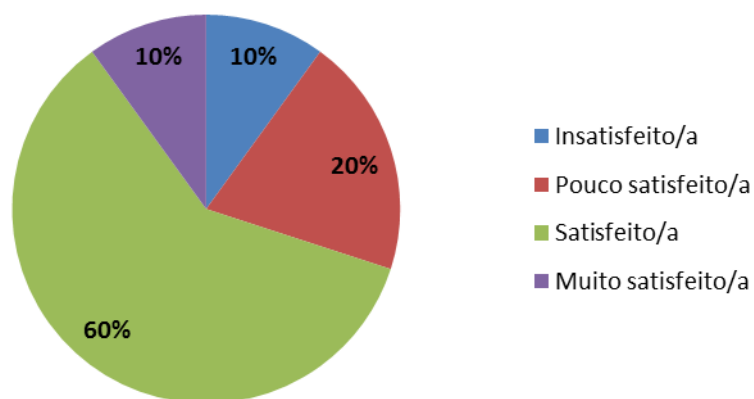
Fonte: CITE

As respostas positivas relativamente à satisfação com o estilo de liderança atingiram o valor conjunto de 60 pontos percentuais (40% satisfeitos/as e 20% muito satisfeitos/as).

Destacaram-se pela positiva os itens *lidera através do exemplo* (80% satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as), *demonstra empenho no processo de mudança* e *encoraja a confiança mútua e o respeito* (ambos com 70% de respostas como satisfeito/a ou muito satisfeito/a).

O último ponto do questionário analisou a satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços, saber: *equipamentos informáticos disponíveis; software disponível; equipamentos de comunicação disponíveis; condições de higiene; condições de segurança; e serviços sociais.*

Gráfico 30 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços



Fonte: CITE

O valor percentual de respostas positivas face à satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços foi de 70% (60% satisfeitos/as e 10% muito satisfeitos/as).

Todos os itens apresentaram distribuições de classificação equilibradas, não havendo itens a destacarem-se pela positiva ou pela negativa.

8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.

8.1. RECURSOS HUMANOS AFETOS À CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro e posteriormente pelo Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março.

A CITE é um organismo atípico, que, enquanto Comissão independente tripartida, não tem os pressupostos organizacionais e de gestão da Administração Pública. Mantém dependência do IEFP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento.

O Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, estabelece a obrigatoriedade do balanço social para serviços que tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as ao seu serviço. Por este motivo descreve-se neste ponto neste ponto, através do *Quadro 11*, os recursos humanos afetos, categoria e proveniência.

Quadro 11 – Recursos humanos da CITE

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Presidente	Sandra Ribeiro	Dirigente Superior de 1º Grau Técnica Superior	IEFP	---
Vice-Presidente	Natividade Coelho	Dirigente Superior de 2º Grau Professora	Ministério da Educação	---
Apoio à Presidência/ Secretariado		Técnica Administrativa Especialista	IEFP	---
Apoio à Presidência/ Contabilidade		Técnico Administrativo	IEFP	Até 30/09/2014
Apoio Jurídico		Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores Mobilidade	---
Área Jurídica		Técnico Superior Assessor	IEFP	---

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Área Jurídica		Técnica Superior Consultora	IEFP	---
Área Jurídica		Consultora Externa	Contrato de Prestação de Serviços	---
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP	---
Área Jurídica		Técnica Superior Assessora	IEFP	---
Área Jurídica		Escrivã Auxiliar	CEJ Mobilidade	---
Área Jurídica		Inspetor Superior Principal	ACT Mobilidade	---
Área Jurídica		Consultora Externa	Contrato de Prestação de Serviços	Entrada a 11/08/2014
Área de Projetos e Formação Área Internacional e de Cooperação		Técnica Superior	For-Mar Mobilidade	---
Área de Projetos e Formação		Consultora Externa	Contrato de Prestação de Serviços	---
Área de Projetos e Formação		Professora	Ministério da Educação Mobilidade	---
Área de Projetos e Formação		Técnica Superior	IEFP	Entrada a 01/05/2014
Área de Projetos e		Consultor Externo	Contrato de Prestação de Serviços	Entrada a 21/04/2014

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Formação				
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP	---
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP	---
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP	---
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP	---
Área de Projetos e Formação		Técnica Superior	IEFP	---
Informática e Comunicações		Técnico de Sistemas	IEFP	---
Secretaria		Auxiliar Administrativa	IEFP	---
Secretaria Telefonista		Telefonista	IEFP	---
Secretaria Motorista		Motorista	IEFP	---

Fonte: CITE

8.2. ANÁLISE DA AFETAÇÃO REAL E PREVISTA DOS RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS

A descrição dos Recursos Humanos afetos à CITE evidencia a necessidade de recorrer a contratos de prestação de serviços, para suprir necessidades de trabalho de caráter temporário decorrente de grandes projetos cofinanciados de que a CITE é entidade promotora.

Estas prestações de serviços são asseguradas pelas FF 129, 245 e 280, respetivamente pelo orçamento de funcionamento da CITE, que é, anualmente, assegurado pelo IEFP,IP, conforme disposto na sua LO, cofinanciamento de projetos – POAT e EEA Grants. Nos últimos anos, à semelhança da generalidade dos serviços têm ocorrido diminuições nas transferências. O IEFP,IP, assegura, ainda, todas as despesas com pessoal (rubricas 01) e os encargos com as instalações.

No entanto, em termos de RH, a CITE precisaria de reforços nas áreas jurídica e de projetos, e, ainda, com especial premência, de mais um/uma assistente administrativo/a, visto que a secretaria detém, unicamente, um RH, o que prejudica, principalmente, os períodos de ausência (férias e doença), que obrigam a uma redistribuição de tarefas com o secretariado, com prejuízos claros.

A migração para o Instituto de Informática e a renovação e substituição do parque informático da CITE, ocorrida no decurso do último trimestre de 2014, poderá vir a ter impactos positivos no desempenho do organismo, contudo estes não são ainda verificáveis nem mensuráveis. Estes impactos dependerão também de uma nova versão do *smartdocs* - programa de gestão documental, a cargo do Instituto de Informática, I.P., estimando-se que a sua resolução possa ocorrer até ao final de 2015.

Relativamente aos recursos financeiros, o QUAR evidencia uma fraca execução orçamental, em todas as FF. Efetivamente, o OE, a Portaria que regulamenta os termos e a tramitação dos pareceres prévios e o Decreto-Lei de Execução Orçamental revelam-se instrumentos, que, por um lado, asseguram o rigor das contas públicas, mas, por outro, sobretudo para organismos que dependem das SG para tramitação dos processos, impedem uma execução orçamental adequada às necessidades em tempo útil. São muitos os processos aquisitivos que não ocorrem em tempo e que ficam sujeitos a adiamentos, já que a CITE não controla os procedimentos.

III – AVALIAÇÃO FINAL

A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), enquanto mecanismo nacional de igualdade, encerra um historial e uma especificidade já suficientemente descritos neste Relatório.

Em termos globais, a CITE cumpriu e superou todas as metas do QUAR e, conforme relatório de atividades que ora se apresenta, cumpriu mais de 95% das atividades previstas em plano, tendo, inclusivamente, concretizado outras atividades não previstas.

Todos os incumprimentos, pontuais, se encontram justificados.

Destacamos a aposta na excelência nos serviços de interface com os e as utentes; o funcionamento das reuniões plenárias tripartidas e a emissão de pareceres prévios; os projetos internacionais, no âmbito do EEA Grants; a consolidação da oferta formativa, através da concretização da candidatura apresentada ao POPH, no âmbito da medida 7.4; os contributos para instrumentos de política, tarefa cada vez mais exigente e sistemática; a presença ativa em redes e fóruns internacionais; a produção de brochuras, guiões e outros documentos de referência; e, por fim, sem sermos exaustivos/as, os projetos desenvolvidos com empresas, designadamente o Fórum Empresas para a Igualdade.

Assim, de acordo com o nº 1 do artº 18 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, a menção proposta é de Bom, para o ano de 2014.

IV – ANEXOS

1. *Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras*



Relatório de Atividades 2014

Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras

Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o/a colaborador/a percebe a organização de modo a aferir o grau de satisfação com a organização e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível à sua organização apostar numa melhoria contínua dos serviços que presta.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza confidencial. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

1. Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Imagem da organização						
Desempenho global da organização						
Papel da organização na sociedade						
Relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade						
Forma como a organização gere os conflitos de interesses						
Nível de envolvimento dos/das colaboradores/as na organização e na respetiva missão						
Envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão						
Envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria						
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as						

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão							
Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desenvolvimento dos projetos)	Gestão						
Aptidão da gestão para comunicar	Gestão						
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado							
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados							
Forma como a organização recompensa os esforços individuais							
Forma como a organização recompensa os esforços de grupo							
Postura da organização face à mudança e à modernização							

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

3. Satisfação com as condições de trabalho						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Ambiente de trabalho						
Modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais						
Horário de trabalho						
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais						
Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde						
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais						
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção						
Igualdade de tratamento na organização						

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Política de gestão de recursos humanos existente na organização						
Oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências						
Ações de formação que realizou até ao presente						
Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização						
Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização						

1= Muito Desmotivado/a, 2= Desmotivado/a, 3 = Pouco Motivado/a, 4 = Motivado/a e 5 = Muito Motivado/a

5. Níveis de motivação						
Motivação para...	Grau de Motivação					O que falta para que o seu grau de motivação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Aprender novos métodos de trabalho						
Desenvolver trabalho em equipa						
Participar em ações de formação						
Participar em projetos de mudança na organização						
Sugerir melhorias						

C = Concordo; D = Discordo

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

6. Satisfação com o estilo de liderança								
Satisfação com...	C	D	Grau de satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
			1	2	3	4	5	
			A dirigente					
Lidera através do exemplo								
Demonstra empenho no processo de mudança								
Aceita críticas construtivas								
Aceita sugestões de melhoria								
Delega competências e responsabilidades								
Estimula a iniciativa das pessoas								
Encoraja a confiança mútua e o respeito								
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança								
Promove ações de formação								
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas								
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa								

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Equipamentos informáticos disponíveis						
Software disponível						
Equipamentos de comunicação disponíveis						
Condições de higiene						
Condições de segurança						
Serviços sociais						

Agradecemos a sua colaboração

2. Questionário de atendimento jurídico



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Atendimento Jurídico

Registo n° _____ Técnico _____

Data _____ / _____ /20__

Consulta:

Telefone Pessoal Carta E-mail

Utente: Mulher Homem Pessoa Coletiva

Nome _____

Idade _____ Escolaridade _____

Profissão _____

Distrito _____ Contacto _____

Assunto: Licença de Maternidade Licença de parentalidade

Licença parental

Aleitação/Amamentação

Faltas para assistência a menores

Conciliação da vida familiar e profissional

Proteção no despedimento

Flexibilidade de horário Tempo parcial

Outros _____

Origem da informação sobre a existência da CITE:

Internet Pessoal

Folhetos ou outras publicações da CITE Anúncios

Dados complementares _____

Encaminhamento _____

Rua Viriato, 7 1º 2º e 3º pisos, 1050-233 Lisboa. Telefone 217803700. Fax 213104661 E-mail: geral@cite.pt

3. Questionário de satisfação – atendimento presencial



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

QUESTIONARIO DE SATISFAÇÃO PARA CIDADAS E CIDADADOS UTENTES

Instruções de resposta ao questionário:

A procura da melhoria continua, com vista a uma cada vez melhor prestação do serviço público, e o principal compromisso estabelecido na nossa organização.

Por conseguinte, a sua opinião é fundamental para que possamos criar novas alternativas e oferecer um atendimento cada vez mais eficaz.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Para responder as questões coloque um **X** no quadrado correspondente, sendo que:

1= Insatisfeito / 2 = Pouco Satisfeito / 3 = Satisfeito 4= Muito Satisfeito

Este Questionário é de natureza confidencial e anónima.

A sua colaboração é fundamental para prestarmos um serviço de Qualidade.

Satisfação com	Grau de Satisfação				Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	
a) Horário de atendimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Tempo de espera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Cortesia/Amabilidade no atendimento do Jurista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) A adequação da informação disponibilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IDENTIFICAÇÃO (opcional)

Idade

- 1) entre os 18 e os 28 anos
- 2) entre os 29 e os 39 anos
- 3) entre os 40 e os 50 anos
- 4) + de 50 anos

Sexo:

- 1) Feminino
- 2) Masculino

Agradecemos, uma vez mais a sua colaboração!

Por favor, coloque o seu questionário na caixa disponibilizada para o efeito.

RUA DO VISGATO N.º 1, 2.º e 3.º 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 3104851 • EMAIL: geral@cite.pt

4. Questionário de satisfação – Linha verde



Questionário de satisfação para cidadãos e cidadãos utentes – linha verde

Instruções de resposta ao questionário:

Ligou recentemente para a linha verde da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Em breves minutos, gostaríamos de lhe colocar cinco questões sobre o grau de satisfação face ao atendimento que lhe foi prestado.

Este questionário é de natureza **confidencial e anónima** e visa melhorar a qualidade do serviço que prestamos.

a) Relativamente ao Horário de atendimento considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

b) Quanto ao tempo de espera, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

c) Agora, relativamente à Cortesia/amabilidade no atendimento da telefonista, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

d) E quanto à cortesia/amabilidade no atendimento por parte do(s) jurista(s), considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

e) Finalmente, no que respeita à adequação da informação disponibilizada, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

Obrigado pela sua colaboração.